

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Empowerment y modernización de la gestión pública en la
Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021**

Para Optar : El Título Profesional de Licenciada en
Administración

Autor(es) : Bach. PERALTA ATILIO OTILIA
Bach. VELASCO LEON MIRIAM

Asesor : Mtro. SORIANO QUISPE YESSER

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 25.03.2022 - 24.03.2023

Huancayo – Perú
2024

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**EMPOWERMENT Y MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN
PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RÍO
NEGRO, SATIPO – 2021**

PRESENTADO POR:

Bach. Peralta Atilio Otilia
Bach. Velasco León Miriam

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciada en Administración

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS
APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:**

PRESIDENTE : _____

PRIMER
MIEMBRO : _____

SEGUNDO
MIEMBRO : _____

TERCER
MIEMBRO : _____

Huancayo, de del 2024

**EMPOWERMENT Y MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN
PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RÍO
NEGRO, SATIPO – 2021**

Asesor:

Mtro. Soriano Quispe Yesser

DEDICATORIA

A nuestros padres, por su apoyo constante y amor incondicional, que acompañaron y guiaron este camino al crecimiento personal y profesional que nos ayudará a ser un ciudadano provechoso para la sociedad.

Otilia y Miriam.

AGRADECIMIENTOS

A nuestros maestros y asesores por su paciencia y sapiencia, que dirigieron y supervisaron este proceso académico para adquirir el título profesional y ejercer con juicio y derecho la carrera profesional de administrador y sistemas.

A nuestros padres, por su apoyo constante y amor incondicional, que acompañaron y guiaron este camino al crecimiento personal y profesional que nos ayudará a ser un ciudadano provechoso para la sociedad.

Otilia y Miriam.

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0029 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

EMPOWERMENT Y MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RÍO NEGRO, SATIPO – 2021

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : BACH. PERALTA ATILIO OTILIA
 BACH. VELASCO LEON MIRIAM

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Académica : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Asesor(a) : MTRO. SORIANO QUISPE YESSER

Fue analizado con fecha **16/01/2024**; con **109 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **25 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Version 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 16 de enero de 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
 JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

INTRODUCCIÓN

La Municipalidad Distrital de Río Negro promueve el desarrollo económico, social, cultural y político, respetando la interculturalidad a fin de mejorar los índices de vida de la ciudadanía. Es un líder moderno y transparente en la región, conocido por su administración eficaz y eficiente y por su personal cualificado que presta servicios públicos de calidad. Según la Plataforma Digital Única (2019) del Estado Peruano, 2019. Sin embargo, para lograr sus objetivos institucionales en el proceso de implementación de la modernización de la gestión pública y la mejora de la satisfacción ciudadana, es necesario el uso del empoderamiento. Por ello, el presente estudio tiene como objetivo determinar si existe relación entre el empoderamiento y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo -2021. Se utilizó el método científico y el nivel de investigación correlacional, con un tipo de investigación aplicada y un diseño descriptivo-correlacional. Para la recolección de datos se utilizó el Cuestionario de Empoderamiento y el Cuestionario de Modernización de la Gestión Pública a 50 empleados municipales. El documento contiene lo siguiente:

El Capítulo I presenta el problema describiéndolo, definiéndolo, justificándolo y exponiendo los objetivos de la investigación. El Capítulo II aborda el marco teórico, incluidas las investigaciones previas y las bases científicas. El Capítulo III presenta las hipótesis y las variables conceptuales y operativas. El Capítulo IV esboza la metodología de la investigación, incluyendo la población y la muestra, las técnicas de recogida y análisis de datos y las consideraciones éticas. El Capítulo V presenta los resultados, incluida una descripción de los hallazgos, la comprobación de las hipótesis y el análisis de los resultados, así como las conclusiones y

recomendaciones. El Capítulo VI proporciona referencias en formato APA, y los Anexos incluyen la matriz de investigación, la operacionalización de las variables, los instrumentos de investigación, los datos de validez y fiabilidad, y el consentimiento informado.

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTOS.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	viii
CONTENIDO DE TABLAS.....	xiii
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
CAPÍTULO I.....	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	17
1.2. Delimitación del problema.....	20
1.3. Formulación del problema.....	20
1.3.1. Problema general.....	20
1.3.2. Problema específico.....	20
1.4. Justificación.....	21
1.4.1. Social.....	21
1.4.2. Teórica.....	21
1.4.3. Metodológica.....	22
1.5. Objetivo.....	22
1.5.1. Objetivo general.....	22
1.5.2. Objetivos específicos.....	22
CAPÍTULO II.....	24
MARCO TEÓRICO.....	24
2.1. Antecedentes.....	24

2.2. Bases teóricas o científicas	30
2.2.1. Empowerment.....	30
2.2.2. Modernización de la gestión pública	39
2.3. Marco conceptual.....	47
CAPÍTULO III	50
HIPÓTESIS	50
3.1. Hipótesis general.....	50
3.2. Hipótesis específicas.....	50
3.3. Variables	51
CAPÍTULO IV	52
METODOLOGÍA.....	52
4.1 Método de investigación	52
4.2. Tipo de investigación.....	53
4.3. Nivel de investigación	53
4.4. Diseño de investigación	53
4.5. Población y muestra.....	54
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	58
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	59
CAPÍTULO V	61
RESULTADOS	61
5.1. Descripción de resultados	62
5.2. Contrastación de hipótesis	67

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	72
CONCLUSIONES	80
CONCLUSIONES	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
ANEXOS	86
Anexo 1: Matriz de consistencia	87
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	89
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento.	90
Anexo 4: El instrumento de investigación.	91
Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento	93
Anexo 6: Data de procesamiento de datos	102
Anexo 7: Consentimiento informado.....	104
Anexo 8: Fotos de la aplicación de los instrumentos.....	106

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 <i>Población y muestra de la investigación</i>	55
Tabla 2 <i>Empowerment y modernización de la gestión pública en los trabajadores.</i>	62
Tabla 3 <i>Poder y modernización de la gestión pública en los trabajadores.</i>	63
Tabla 4 <i>Motivación y modernización de la gestión pública en los trabajadores.</i>	64
Tabla 5 <i>Liderazgo y modernización de la gestión pública en los trabajadores.</i>	65
Tabla 6 <i>Desarrollo y modernización de la gestión pública en los trabajadores.</i>	66
Tabla 7 <i>Correlación entre el empowerment y la modernización de la gestión pública.</i>	67
Tabla 8 <i>Correlación entre la dimensión poder y la modernización de la gestión</i>	68
Tabla 9 <i>Correlación entre la dimensión motivación y la modernización de la gestión</i>	69
Tabla 10 <i>Correlación entre la dimensión liderazgo y la modernización de la gestión</i>	70
Tabla 11 <i>Correlación entre la dimensión desarrollo y la modernización de la gestión</i>	71
Tabla 12 <i>Confiabilidad del Cuestionario de Empowerment.</i>	93
Tabla 13 <i>Validez interna del Cuestionario de Empowerment.</i>	93
Tabla 14 <i>Índice de concordancia del Cuestionario de Empowerment.</i>	94
Tabla 15 <i>Confiabilidad del Cuestionario de Modernización de la Gestión Pública.</i>	94
Tabla 16 <i>Validez interna del Cuestionario de la Modernización de la Gestión Pública.</i> ..	95
Tabla 17 <i>Índice de concordancia del Cuestionario de Modernización de la Gestión</i>	95

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 <i>Esquema del diseño de investigación</i>	54
Figura 2 <i>Empowerment y modernización de la gestión pública en los trabajadores.</i>	62
Figura 3 <i>Poder y modernización de la gestión pública en los trabajadores.</i>	63
Figura 4 <i>Motivación y modernización de la gestión pública en los trabajadores.</i>	64
Figura 5 <i>Liderazgo y modernización de la gestión pública en los trabajadores.</i>	65
Figura 6 <i>Desarrollo y modernización de la gestión pública en los trabajadores.</i>	66

RESUMEN

El estudio tuvo como principal problema ¿Cuál es la relación que existe entre el empoderamiento y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021? El objetivo fue determinar la correlación entre las variables mencionadas. La investigación empleó un método científico, diseño descriptivo-correlacional, nivel correlacional y tipo aplicado; para recoger datos de 50 trabajadores mediante dos cuestionarios. Los resultados revelaron que el 80% de los trabajadores percibía la modernización de la gestión pública como regular, mientras que el 20% la consideraba escasa. Además, sólo el 12% de los empleados declararon un bajo nivel de empoderamiento, mientras que el 88% indicaron un nivel moderado o regular. La prueba de hipótesis utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que dio como resultado un valor rho de 0,585 y un valor p de 0,000, inferior al nivel alfa de 0,05. Por tanto, el estudio concluye que sí existe una relación entre el empoderamiento y la modernización de la gestión pública. A medida que aumentan los niveles de empowerment, también aumentan los niveles de modernización de la gestión pública. El estudio recomienda publicar los resultados en medios digitales y físicos y seguir investigando estrategias para potenciar el empoderamiento y la modernización en la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro.

Palabras claves: *Empowerment, modernización de la gestión pública, municipalidad.*

ABSTRACT

The main problem of the study was: What is the relationship that exists between empowerment and modernization of public management in the District Municipality of Río Negro, Satipo – 2021? The objective was to determine the correlation between the mentioned variables. The research used a scientific method, descriptive-correlational design, correlational level and applied type; to collect data from 50 workers through two questionnaires. The results revealed that 80% of workers perceived the modernization of public management as regular, while 20% considered it scarce. Furthermore, only 12% of employees declared a low level of empowerment, while 88% indicated a moderate or fair level. Hypothesis testing used Spearman's Rho correlation coefficient, which resulted in a rho value of 0.585 and a p value of 0.000, lower than the alpha level of 0.05. Therefore, the study concludes that there is a relationship between empowerment and the modernization of public management. As levels of empowerment increase, levels of modernization of public management also increase. The study recommends publishing the results in digital and physical media and continuing to investigate strategies to enhance empowerment and modernization in public management in the District Municipality of Río Negro.

Keywords: *Empowerment, modernization of public management, municipality.*

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En las últimas décadas, la gestión pública de varios países de Latinoamérica se ha visto inmersa en procesos de transformación con el objetivo de alcanzar una administración más ágil, eficiente, eficaz y pertinente que pueda adaptarse a las demandas y necesidades del ciudadano, sin que ello signifique un aumento de la presión fiscal, sino por el contrario ayude a contener y reducir el gasto público (Chávez y otros, 2020). En este contexto, la innovación en la gestión de recursos públicos en Perú se presenta como una solución para abordar las múltiples deficiencias y desafíos en la prestación de servicios públicos. Estos incluyen la falta de un sistema eficaz de planificación, problemas de coordinación en el sistema de presupuesto público, deficiencias en el diseño de estructuras organizativas y funcionales, procesos inadecuados en la prestación de bienes y servicios públicos, insuficiencias en infraestructura, equipamiento y gestión logística, políticas y gestión de recursos humanos inadecuadas, evaluación limitada de impactos mediante el seguimiento y

monitoreo de insumos, productos, procesos y resultados de actividades y proyectos, falta de métodos y sistemas para la gestión del conocimiento e información, y una débil coordinación intergubernamental (Secretaría de Gestión Pública, 2021).

En ese sentido, la modernización de la gestión pública concibe un Estado con nuevas prácticas y enfoques de gestión direccionado a la prestación de servicios e intervenciones como una expresión de los derechos del ciudadano, caracterizada por la orientación al ciudadano, la eficiencia, la unidad y descentralización, la inclusión y, la transparencia. Una gestión pública moderna con tales atributos tendría la capacidad de garantizar a los ciudadanos el acceso equitativo, pertinente y oportuno de bienes y servicios públicos de calidad, permitiendo que las brechas sociales y económicas se minimicen y ejerciendo de manera responsable su rol promotor del desarrollo (Diario Oficial del Bicentenario El Peruano, 2018). A partir de esta visión renovada del Estado, la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública busca comenzar un proceso integral de cambio y reforma de la gestión pública en el Perú, con el objetivo, a largo plazo, de dejar de lado la administración pública enfocada en sí misma, para desarrollar una gestión centrada en la obtención de beneficios y resultados para la ciudadanía (Conexión ESAN, 2018).

Con todo ello, las entidades públicas de los distintos niveles de gobierno como órganos encargados de conducción y administración del Estado y, como actores principales del establecimiento de prácticas y políticas de gestión de recursos humanos dentro de la institución, tienen la responsabilidad de hacer uso de herramientas gerenciales modernas como el empowerment que permita trabajar el poder, la motivación, el liderazgo y el desarrollo de los funcionarios y servidores públicos con la finalidad de mejorar la gestión pública (López & Monge, 2017).

Al respecto, Valeriano (2012) refiere que la experiencia ha demostrado que una gestión pública exitosa comienza por el proceso de reclutar, seleccionar, contratar e inducir y retener a personal calificado para la adecuada prestación de servicios públicos, por lo que, contar con políticas, prácticas y herramientas modernas de gestión del talento humano como la facultad de autoridad, responsabilidad y autonomía sería la base del éxito de la modernización de la gestión pública. Así lo confirma, (Vargas, 2021) quien señala que la modernización de la gestión pública en el Perú se desarrolla bajo el enfoque de la gestión por procesos que, entre otras características, tiene como mecanismo de regulación al empowerment como herramienta de autonomía, control, flexibilidad y cooperación de los colaboradores sobre su trabajo.

La Municipalidad Distrital de Río Negro conforma uno de los nueve distritos de la provincia de Satipo, es una institución promotora de desarrollo económico, social, cultural y político que trabaja respetando la interculturalidad con el objetivo de mejorar la calidad de vida de su población y, se constituye como una institución moderna y transparente, líder en la región caracterizada por la efectividad y eficiencia en su administración, con recursos humanos calificados para brindar servicios públicos de calidad (Plataforma Digital Única del Estado Peruano, 2019). De manera que, el uso de la herramienta del empowerment ayudaría a alcanzar sus objetivos institucionales en el proceso de implementación de la modernización de la gestión pública y, consecuentemente, a mejorar la interacción y satisfacción de demandas y necesidades de los ciudadanos. Frente a ello, el presente estudio se propuso determinar si existe relación entre el empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo -2021.

1.2. Delimitación del problema

Delimitación temporal: El presente proyecto de investigación se realizó en doce meses, iniciando en julio del 2021 y culminando en junio del 2022.

Delimitación espacial: La investigación presente se desarrolló en la Municipalidad Distrital de Río Negro, ubicado en la Av. Defensores de La Paz N° 150 del Distrito de Río Negro de la Provincia de Satipo de la Región Junín del Perú.

Delimitación teórica: El estudio se fundamentó en lo presentado acerca del empowerment propuesto por Chiavenato (2009) y sobre la modernización de la gestión pública, estipulado por la Secretaría de Gestión Pública (2013).

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021?

1.3.2. Problema específico

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión poder de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión motivación de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión liderazgo de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión desarrollo de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

La presente investigación ha sido de gran utilidad para las autoridades y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Río Negro, ya que les ha permitido conocer los niveles de conocimiento sobre el empoderamiento y la efectividad de la modernización en la gestión pública. Basándose en los resultados, los funcionarios competentes pueden tomar decisiones informadas e implementar programas de formación dirigidos a mejorar la calidad del servicio y la eficacia del personal. Esto les ayuda a prestar mejores servicios al público en general, en consonancia con las últimas tendencias modernas.

1.4.2. Teórica

El estudio plantea un análisis integral de la teoría del empoderamiento propuesta por Chiavenato (2009) y de la modernización de la gestión pública estipulada por la Secretaría de la Gestión Pública (2013), llenando algunas lagunas en la argumentación y ampliando las propuestas teóricas. Esta investigación representa una valiosa contribución al campo de estudio más amplio y puede servir de base para futuras investigaciones, proporcionando conocimientos sobre la realidad problemática de las variables analizadas. Partiendo de estas conclusiones, podemos comprender mejor los retos a los que se enfrenta la gestión pública y desarrollar estrategias más eficaces para promover la capacitación y la modernización.

1.4.3. Metodológica

El estudio facilita la propuesta de nuevas metodologías de investigación basadas en el conocimiento existente, que permiten a los investigadores futuros profundizar en diseños metodológicos que puedan mejorar la explicación de la variabilidad fenomenológica. Además, se validó y verificó la confiabilidad de los instrumentos, de acuerdo con principios metodológicos, funcionales e instrumentales, para obtener resultados objetivos y precisos que eviten especulaciones o suposiciones.

1.5. Objetivo

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre la dimensión poder de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión motivación de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión liderazgo de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.

- Identificar la relación que existe entre la dimensión desarrollo de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Piguave y Vegas (2021) desarrollaron el estudio, *“Empowerment como herramienta de gestión estratégica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo”*, con la finalidad de establecer el papel del empowerment como herramienta de gestión estratégica en el desempeño laboral de equipos de trabajo en entidades públicas; la investigación se enmarcó en el enfoque cualitativo, nivel descriptivo, tipo documental de campo y método deductivo, los instrumentos utilizados fueron la observación directa y la entrevista aplicada a funcionarios de la Empresa de Producción y Desarrollo Estratégico. Tras el análisis de tipo hermenéutico se determinó que aspectos como la delegación, la motivación y las acciones incluyentes contribuyen significativamente al desarrollo de los valores personales e institucionales, al liderazgo transformador y el espíritu de constante innovación. En ese sentido, se demostró que el empowerment es una herramienta fundamental para el

desarrollo de nuevas habilidades, como la toma de responsabilidad sobre las decisiones organizacionales. En consecuencia, se destacó el papel del empowerment como herramienta de gestión estratégica para empresas públicas y privadas, debido a la generación de oportunidades de negocio.

Troya y otros (2019) desarrollaron el estudio, *“Empowerment: una herramienta estratégica como ventaja de competitividad en la administración de los gobiernos autónomos descentralizados (GADS)”*, con la finalidad de analizar el rol del empowerment como estrategia competitiva en la gestión administrativa de los GADS; la investigación se enmarcó en el enfoque cualitativo, nivel exploratorio-descriptivo, tipo documental de campo y método deductivo, utilizaron diferentes medios para la recolección de datos, como son, libros, revistas y sitios web. El análisis de información determinó que la trascendencia del empowerment a los gobiernos descentralizados autónomos es fundamental, sobre todo en el aspecto de gestión administrativa, dado que, genera que los empleados de todos los niveles jerárquicos se sientan fundamentales para el desarrollo competente y eficiente de los GADS. Concluyendo que el empowerment es una importante técnica para desarrollar competencias en el talento humano y, en consecuencia, la excelencia en el resultado de prestación de servicios ciudadanos en los gobiernos descentralizados autónomos.

Morales y otros (2019) desarrollaron el estudio, *“Efectos de la Nueva Gestión Pública en el desempeño: análisis de los hospitales públicos chilenos”*, con la finalidad de evaluar los efectos de la implementación de la reforma de una nueva gestión pública que profesionaliza los cargos de dirección en el desempeño de los hospitales del sector público de Chile; la investigación se enmarcó en el enfoque cuantitativo, alcance explicativo, tipo aplicada y diseño no experimental transversal,

los instrumentos utilizados para recolectar datos fueron los portales públicos del gobierno de Chile sobre la Ley de transparencia y el Servicio Civil del Ministerio de Hacienda, Superintendencia de Salud y DEIS. Posterior al análisis de la información se determinó que la nueva gestión pública repercute principalmente en la permanencia de cargos de dirección y este, a su vez, tiene efectos positivos sobre el número de altas, rotación de pacientes y tasa de ocupación. Esto denota la importancia de la reforma de gestión pública de la profesionalización de los cargos y la mejora de rentabilidad de los recursos disponibles en el desempeño de los hospitales públicos de Chile.

Galván y otros (2019) desarrollaron el estudio, *“Modernización de la administración pública federal: México 2012-2016 el análisis de la propuesta para la modernización”*, con la finalidad de analizar la reforma de la administración pública federal de México del periodo comprendido entre el 2012 y 2016; la investigación se enmarcó en el enfoque cualitativo, nivel descriptivo, tipo documental de campo y método deductivo, para recoger datos se utilizaron diferentes medios primarios (libros, revistas, portales web, etc.) para la recolección de datos sobre la propuesta de modernización. Tras el análisis de datos se reportó que el programa de modernización es importante para dirigir de manera pertinente una administración pública cercana y moderna, dado que, se orienta a responder las demandas más urgentes de los ciudadanos en materia de prestación de bienes y servicios de calidad que garantice la eficiencia y eficacia económica en la utilización de recursos públicos. En tanto que, contempla la mejora de la gestión pública, la calidad en la prestación de servicios, el uso de tecnologías y la recuperación de la confianza de la población.

De la Garza y otros (2018) desarrollaron el estudio, *“Tendencias en la administración pública moderna: la nueva gestión pública en México”*, con la

finalidad de evaluar los componentes que sustentan los mecanismos de participación ciudadana en la administración pública moderna en México; la investigación se enmarcó en el enfoque cualitativo, nivel descriptivo, tipo documental de campo y método deductivo, para recoger datos se manejaron fuentes primarias de los Observatorios Ciudadanos del Estado de Nuevo León. El repaso de información determinó que la modernización de la administración pública pone énfasis en inclusión de los ciudadanos a fin de alcanzar los objetivos esperados. Ante ello, el Estado de Nuevo León de México pone especial atención al diseño e implementación de mecanismos de participación ciudadana, no obstante, no se ha podido evaluar el impacto de dichos mecanismos en la mejora de la gestión pública. Con todo ello, se pudo evidenciar que la modernización de la gestión pública mexicana tiene importantes repercusiones en la inclusión y participación ciudadana y, consecuentemente, en la eficiencia de respuesta a las demandas de la población.

Antecedentes nacionales

Ingunza (2021) desarrolló el estudio, “*Empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019*”, con la finalidad de determinar la medida en que el empowerment se relaciona con la modernización de la gestión pública en el municipio de Ambo; la investigación se enmarcó en el enfoque cuantitativo, alcance descriptivo, tipo aplicada y diseño no experimental descriptivo-correlacional, los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios enfocados a la medición del empowerment y la modernización de la gestión pública en una muestra de tipo probabilístico conformado por 79 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas. El análisis de correlación de Pearson evidenció un coeficiente de 0,422, es decir, el empowerment presenta una relación positiva media

significativa con la modernización de la gestión pública. Concluyendo que la Municipalidad Provincial de Ambo hace un correcto uso del empowerment (poder, motivación, liderazgo y desarrollo), que se ve reflejado en el proceso de modernización de la gestión pública.

Salazar (2021) desarrolló el estudio, *“Estrategia de recursos humanos para la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Chiclayo”*, con la finalidad de describir la influencia de las estrategias de recursos humanos sobre la gestión pública del municipio de Chiclayo; la investigación se enmarcó en el enfoque cuantitativo, alcance descriptivo, tipo aplicada y diseño no experimental transversal, los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios enfocados a la medición de las estrategias de recursos humanos y la gestión pública en una muestra de tipo probabilístico por racimos conformado por 1,814 colaboradores de la entidad provincial. Entre los resultados se evidenció que en la Municipalidad Provincial de Chiclayo no se aplican estrategias que permitan mejorar la deficiencia en el otorgamiento de servicios públicos de calidad. Asimismo, se encontró que falta de reconocimiento del desempeño de los colaboradores ocasiona una fuerte desmotivación influenciada por la falta de recursos necesarios para realizar tareas, la insuficiente remuneración, la falta de capacitación, la ausencia de comunicación. Llevando a concluir que la ausencia de estrategias para gestionar los recursos humanos influye en el proceso de la gestión pública municipal.

Camara (2020) desarrolló el estudio, *“Empowerment y la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020”*, con la finalidad de determinar si el empowerment se relaciona con la gestión municipal de Echare; la investigación se enmarcó en el enfoque cuantitativo, alcance descriptivo, tipo aplicada y diseño no experimental

descriptivo-correlacional, los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios enfocados a la medición del empowerment y la gestión municipal en una muestra de tipo probabilístico aleatorio simple conformado por 127 colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Echarate. Se halló un nivel aceptable respecto al empowerment en el 66,9% de colaboradores y un nivel aceptable en la gestión pública en el 79,53%. La contrastación de hipótesis a través de prueba Rho de Spearman reportó un valor de 0,727, con el cual, se demuestra la relación positiva considerable entre el empowerment y la gestión pública. Concluyendo, que la implementación del empowerment mejora la gestión municipal del distrito de Echarate.

Acuña (2020) desarrolló el estudio, *“Uso del Empowerment en la Gestión Administrativa - Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza, 2020”*, con la finalidad de determinar si el empowerment se relaciona con la gestión administrativa de la UGEL N°02 La Esperanza; la investigación se enmarcó en el enfoque cuantitativo, alcance descriptivo, tipo aplicada y diseño no experimental descriptivo-correlacional, los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios enfocados a la medición del empowerment y la gestión administrativa en una muestra de tipo poblacional conformado por 46 colaboradores de las distintas áreas de la institución pública. Los resultados a nivel descriptivo reportaron que el 63% de colaboradores tiene una percepción de nivel regular en el desarrollo de empowerment y el 52% considera un nivel regular para la gestión administrativa en la UGEL N°2 La Esperanza. Finalmente, el valor obtenido a través de la prueba Tau-b de Kendall ($\tau = 0,93$), demostró la relación significativa entre el uso del empowerment y la mejora de gestión administrativa.

Salcedo (2018) desarrolló el estudio, “*El uso del Empowerment y la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas*”, con la finalidad de analizar la influencia del empowerment sobre la gestión pública del municipio de Chumbivilcas. El estudio se basó en un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo, tipo aplicada y diseño no experimental descriptivo-correlacional. Los instrumentos que se utilizaron fueron dos cuestionarios para medir el empowerment y la gestión pública en una muestra no probabilística intencional de 50 colaboradores de diferentes áreas de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas. Los resultados mostraron que el 40% de los colaboradores considera regular el uso de empowerment y el 38% afirma que la gestión pública se realiza de forma regular. Además, mediante la prueba de asociación Tau B de Kendall ($\tau = 0,516$), se encontró una incidencia positiva moderada del empowerment sobre la gestión pública en el municipio.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Empowerment

Empowerment es una expresión de origen anglosajón que podría ser traducida de manera literal como empoderamiento, no obstante, ha sido un término utilizado como sinónimo de fortalecimiento, otorgamiento o facultamiento de poderes dentro de la gestión empresarial. La estrategia del empowerment es considerada como un proceso de carácter multidimensional que permite sustituir la estructura vertical de las organizaciones por una estructura más horizontal donde todos los empleados participan y controlan el sistema de manera activa (De los Ríos, 2012).

Hace algunos años, se ha puesto en relieve el tema del empowerment o delegación de poder para la toma de decisiones en todos los niveles organizacionales, ya sean, empleados, administradores o equipos de trabajo que tengan la autoridad,

potestad y responsabilidad de decidir sobre su puesto de trabajo sin necesidad de consultar con sus superiores. Este interés parte del aumento de competitividad, la necesidad de satisfacer las demandas y expectativas de los clientes externos, así como, la preparación pertinente de una fuerza laboral que cuente con mayor autonomía y poder de decisión para desenvolverse de manera eficiente y eficaz (Koontz y Weihrich, 2013).

Murrell y Meredith (2002, como se cita en Román y Ribeiro, 2017) explican que el empowerment es aquella distribución creativa de poder. Para dichos autores, el poder no se trata de la autoridad o fuerza que implica la posesión de control sobre otro, sino aquel poder en términos empresariales que supone la suma de poder individual para el beneficio común.

Para Chiavenato (2009), el empowerment o facultad para la toma de decisiones implica el otorgamiento de poder, autoridad y/o responsabilidad a los empleados con el objetivo de que sean más activos y proactivos dentro de la empresa. Por ende, se trata de una transformación cultural y comportamental que permite la realización de actividades con mayor autonomía e iniciativa, a diferencia de lo que sucede con las reglas organizacionales tradicionales que impiden la plena realización de los empleados. En tanto, la facultad para la toma de decisiones o delegación de autoridad y responsabilidad otorga a los empleados competencia, autonomía, trascendencia del trabajo, sentido de efecto y oportunidad se asociarse con la organización.

Según el planteamiento de Chiavenato (2009), existen tres principios básicos que dirigen el desarrollo del empowerment en las organizaciones:

- a) Encargar tareas y actividades que los empleados que consideren importantes.

- b) Encargar autonomía, autoridad y responsabilidad que permita a los empleados desenvolverse plenamente.
- c) Permitir la independencia de los empleados respecto a la toma de decisiones sobre su trabajo.

Newstrom (2011) refiere que mediante el proceso de empowerment o facultamiento se logra otorgar una mayor autonomía de gestión y desempeño laboral a los empleados, supone compartir información y control sobre aspectos relevantes de la empresa con todos los niveles de trabajo. La aplicación del empowerment elimina escenarios que generan inhabilidad (cambios indeseables, liderazgo negativo, sistemas de recompensa injustos o trabajo abrumador) y refuerza la sensación de eficacia en el personal (dominio del puesto, control y responsabilidad, modelos de conducta, refuerzos o apoyo). Asimismo, faculta al empleado para actuar con autoridad frente a situaciones que requieren de la toma de control y resolución de problemas.

En términos generales, se entiende que el empowerment se encarga de promover los principios básicos de la delegación de autoridad y responsabilidad en los empleados, por ejemplo, ayudar a que el personal cambie su perspectiva de trabajo para que se adueñen de su puesto laboral mediante un interés personal de mejorar su desempeño y el de su organización (Rodríguez, 2017).

Responsabilidades derivadas del empowerment

El empowerment o facultamiento en la toma de decisiones es una importante estrategia dentro de las organizaciones, dado que, con ella los empleados asumen las siguientes responsabilidades (Rodríguez, 2017):

- a) **Responsabilidad para la pertinente ejecución de tareas:** Es la base del facultamiento de poder, autoridad y/o responsabilidad, debido a que los empleados trabajan con empeño y satisfacción.
- b) **Responsabilidad para la continua mejora del trabajo:** El objetivo no solo es la ejecución correcta de tareas y actividades, sino la mejora continua de estas.
- c) **Orientación hacia las metas que se deben alcanzar:** Esto supone que el trabajo solo es un medio, más no un fin, para alcanzar y superar las metas.
- d) **Enfoque en el cliente:** Así se trata del cliente interno o externo, debe ser considerado como prioridad de las tareas y actividades, puesto que, permite crear redes de conexión y cadenas de valor para beneficiar al cliente externo.
- e) **Actividad en grupo y en equipo:** El desarrollo de tareas y actividades en equipo genera mejores resultados en función al apoyo recíproco y la sinergia entre los empleados.
- f) **Enfoque en la misión y visión organizacional del negocio:** Las tareas y actividades están dirigidas a contribuir a la misión organizacional y a alcanzar de manera real y concreta la visión del negocio.
- g) **Acción que se traduce en agregar valor:** Esto no solo le atribuye importancia al trabajo, sino a la generación de valor agregado para la organización, el empleado (cliente interno) y el consumidor (cliente externo).

Criterios del empowerment

Newstrom (2011) sugiere cinco criterios a tomar en cuenta para el desarrollo del empowerment o facultamiento para la toma de decisiones organizacionales, estos son:

- a) Brindar ayuda a los empleados para que puedan dominar su trabajo mediante la capacitación, entrenamiento y orientación como factores indispensables para el éxito laboral.
- b) Facultar a los empleados para que puedan actuar con mayor libertad y control sobre su trabajo e, inducir la responsabilidad sobre sus resultados.
- c) Presentar modelos de empleados exitosos a través de la observación de compañeros de trabajo que tienen un adecuado desempeño.
- d) Utilizar la persuasión y refuerzo social como el reconocimiento, el estímulo y la retroalimentación verbal para incrementar su confianza personal.
- e) Ofrecer apoyo y soporte emocional para disminuir la tensión, el estrés y la ansiedad por medio de una pertinente definición de roles, asistencia de actividades e interés sincero por el empleado.

La aplicación de estos criterios dentro de la organización genera que los empleados comiencen a creer que son competentes y valorados, que su trabajo tiene sentido y valía y, que su talento es una oportunidad para desarrollarse personal y profesionalmente. Consecuentemente, cuando el empowerment es legítimo, es probable que el empeño laboral genere satisfacción personal tanto para el empleado como para la organización (Newstrom, 2011).

Proceso del empowerment

Wilson (1996) presenta el proceso del facultamiento en la toma de decisiones a través de su modelo del círculo del empowerment, como una manera útil de describir los siete estadios que todo directivo debería desarrollar dentro de su organización para alcanzar el éxito y satisfacción de sus empleados a nivel individual y empresarial, a continuación:

- a) **Deseo de cambiar y mejorar:** Es el primer estadio dentro del círculo del empowerment y uno de los más importantes para el empleado y la organización, puesto que, si uno u otro, no está convencido de la necesidad de cambiar y actuar de manera diferente, todos los siguientes estadios tendrían poca o nula expectativa de éxito.
- b) **Más autonomía:** El segundo estadio trata de eliminar toda restricción que puedan tener los empleados de cualquier nivel, otorgándoles la capacidad de llevar a cabo tareas y actividades sin ningún problema burocrático o jerárquico. Por lo que, en este estadio se requiere de la confianza de parte de los directivos hacia los empleados, debido a que supone la eliminación de estructuras jerárquicas y puestos de trabajo. Asimismo, implica la aceptación y utilización de la libertad de manera constructiva por parte de los empleados.
- c) **Mayor identificación con el trabajo:** El tercer estadio comprende la aceptación de la libertad y, por ende, la toma de conciencia y responsabilidad sobre el puesto de trabajo. Ello implica un cambio en la perspectiva del trabajo, pasando de ser un “mal necesario” para satisfacer las necesidades materiales de la vida, a ser parte indispensable del desarrollo y realización personal y profesional. Este cambio permitirá reducir la brecha de la vida personal con el trabajo, a razón de la identidad y sentido de pertenencia en el trabajo.
- d) **Aprendizaje de nuevas habilidades:** Tras el establecimiento del estadio tres se empieza de desarrollar el cuarto estadio, donde los roles de trabajo se amplían debido al interés de los empleados sobre sus tareas y, la toma de responsabilidad que los lleva realizar su trabajo con éxito. Con cada nueva tarea y/o responsabilidad requerirán aprender nuevas habilidades que sumará a su iniciativa y motivación laboral.

- e) **Conseguir metas y resultados más altos:** En el quinto estadio comienza a evidenciarse los resultados tangibles del empowerment, dado que, el incremento de la libertad, la autonomía del trabajo y el desarrollo de habilidades generan un mayor rendimiento de los empleados mediados por la motivación, interés, dedicación y creatividad hacia el trabajo.
- f) **Incrementar la competencia y aumentar la autoestima:** El sexto estadio empieza a evidenciar un conjunto de cambios respecto a la actitud y comportamiento de los empleados hacia su trabajo. Tras el éxito en el trabajo, los empleados muestran mayor competencia, autoestima, satisfacción, crecimiento y potencial que les permite controlar con mayor eficiencia y eficacia los diversos acontecimientos laborales.
- g) **Aceptar trabajos más difíciles con mayores riesgos:** En el último estadio, se puede advertir el crecimiento y desarrollo de los empleados que los conduce a buscar y superar otros retos. En tanto, es el momento adecuado de atribuirle mayores responsabilidades y, consecuentemente, mejores recompensas.

Beneficios del empowerment

De acuerdo con Wilson (1996), el empowerment resulta atractivo tanto para los empleados como para las organizaciones por muchas razones:

- a) Encaja fácilmente en la filosofía actual de los directivos y empleados; por un lado, los directivos lo consideran como un medio para la eliminación de burocracia y la liberación de los empleados que por mucho tiempo formaron parte de sindicatos y, con ello, tener la posibilidad de recompensar el esfuerzo individual y; por el otro, los empleados se sienten atraídos por la facultad de

poder y los cambios que implica tener un mayor individualismo para desenvolverse en su puesto de trabajo.

- b) Favorece el desarrollo y optimización de talentos existentes entre los empleados, los cuales, debido a la estructura y diseño de los trabajos industriales y comerciales han sido poco vislumbrados. En ese sentido, el empowerment ha logrado un cambio en la actitud y perspectiva del personal respecto a su trabajo.
- c) Aunado a la libertad y flexibilidad de los empleados, se encuentra la posibilidad de desarrollar la creatividad e innovación. En todo trabajo se evidencia dos componentes, como son, realizar el trabajo y mejorar la manera de realizar el trabajo. Este último se alcanza mediante la innovación y la creatividad como resultado de la libertad para llevar a cabo tareas y tomar decisiones.
- d) Faculta poder y toma de decisiones en todos los niveles de la organización que, consecuentemente, lleva a mejorar las relaciones de los clientes internos (empleados) y externos (consumidores) y permite acelerar la resolución de problemas sin necesidad de recibir la constante dirección.
- e) Incrementa la generación del propio trabajo mediante el reconocimiento, es decir, los empleados tienen la posibilidad de tomar la plena responsabilidad de su trabajo, organizándolo en base a sus necesidades, llevándolo a cabo sin la interferencia de factores externos y consiguiendo mejores y mayores resultados para la organización.
- f) Contribuye a la mejora de la calidad, dado que, los empleados tienen la dirección total de las habilidades, técnicas y metodologías para ocuparse de su trabajo y, con ello logran mayor interés y satisfacción. En tal sentido, los empleados tienen objetivos y metas con más valor para sí mismos y, en consecuencia, para la organización.

Elementos básicos o dimensiones del empowerment

Chiavenato (2009) señala que los elementos del empowerment se basan en el poder, la motivación, el liderazgo y el desarrollo, con los cuales, el empleado queda facultado para tomar decisiones con autoridad y/o responsabilidad dentro de la organización:

- a) **Poder:** Se refiere a la conferencia de poder a los empleados con el objetivo de que actúen con autoridad y responsabilidad frente al desarrollo y el cumplimiento de tareas en cualquier nivel organizacional. Ello implica la importancia y consideración de los empleados para la toma de decisiones dentro de la organización con confianza, libertad y autonomía. Alles (2009) señala que el poder es una necesidad clave en los resultados organizacionales, tal es así que, las experiencias que involucran sentimientos de fortaleza a nivel físico y emocional son más significativos para el desempeño de los empleados.
- b) **Motivación:** Implica el constante estímulo e incentivo de los empleados, como una forma de reconocer su buen desempeño dentro de la organización y recompensar sus resultados mediante la celebración individual y grupal del logro de metas. Alles (2009) entiende que la motivación laboral tiene que ver con los motivos u objetivos que tiene los empleados para desarrollar su trabajo, es decir, el incentivo natural que genera interés, energía, dirección y selección comportamental para un mejor y mayor desempeño.
- c) **Liderazgo:** Se trata de propiciar actitudes de liderazgo mediante la orientación y definición de metas a nivel personal y grupal en los empleados; así como, la ampliación de nuevas perspectivas, la evaluación constante del desempeño y el suministro de retroalimentación. Para Alles (2009), el liderazgo implica la

capacidad para propiciar el compromiso y lograr el respaldo de los superiores respecto a hacer frente a los desafíos organizacionales de manera exitosa, es decir, la capacidad de conducir adecuadamente a las personas, desarrollar talentos y mantener un clima laboral armónico y desafiante.

- d) Desarrollo:** Hace referencias a todas aquellas herramientas de entrenamiento, capacitación y desarrollo de competencias personales y profesionales mediante la facilitación de información, conocimientos, técnicas y/o métodos que permita crear y potenciar el talento de los empleados dentro de la organización. Al respecto, Alles (2009) explica que el desarrollo de empleados involucra la medición previa de competencias para determinar brechas entre las competencias existentes y las competencias requeridas y, con ello diseñar una serie de acciones para potenciar y desarrollar al personal.

2.2.2. Modernización de la gestión pública

La modernización de la gestión pública es un proceso constante de transformación que tiene el objetivo de mejorar la actuación de las entidades públicas para optimizar la generación de valor público. En tal sentido, desde el marco de la eficiencia, el papel de la entidad rectora del sistema administrativo de la gestión pública moderna reside en la introducción y evaluación permanente de las mejoras en la ejecución de políticas públicas direccionadas a la satisfacción de las necesidades del ciudadano (Secretaría de Gestión Pública, 2021).

Según el Diario Oficial del Bicentenario El Peruano (2018), el proceso de la modernización pública consiste en elegir y usar todos los medios que permiten crear valor público en una actividad o servicio específico, realizada por una entidad pública. La creación de valor público implica:

- a. La respuesta a las necesidades y expectativas de los ciudadanos mediante intervenciones públicas que se materializan en bienes, servicios y/o regulaciones que aportan beneficios a la sociedad.
- b. La mejora de la gestión interna mediante el uso eficaz y productivo de los recursos públicos con el fin, directo o indirecto, de responder a las necesidades y expectativas de los ciudadanos que aportan beneficios.

Problemas que pretende resolver la modernización de la gestión pública

La modernización de la gestión pública surge como respuesta a las diversas deficiencias identificadas en la prestación de servicios públicos. Estas deficiencias generaban una percepción negativa por parte de la ciudadanía en cuanto a la gestión pública y el rendimiento del estado peruano. Con el propósito de abordar estos problemas, la política de modernización de la gestión pública tiene como objetivo resolver las siguientes situaciones (Secretaría de Gestión Pública, 2013):

- a) La ausencia de un sistema eficiente de planeación y los problemas de articulación con el sistema de presupuestación pública.
- b) La deficiencia en el diseño de estructuras organizacionales y funcionales.
- c) Los inadecuados procesos en la prestación de bienes y servicios públicos.
- d) La insuficiencia respecto a infraestructura, equipamiento y gestión logística.
- e) Las inadecuadas políticas y gestión de recursos humanos.
- f) La limitada evaluación de impactos a través de monitoreos y seguimiento de los insumos, productos, procesos y resultados de las actividades y proyectos.
- g) La ausencia de métodos y sistemas de gestión del conocimiento e información.
- h) La débil articulación intersectorial e intergubernamental.

Características de la modernización de la gestión pública

La principal demanda ciudadana es contar con una gestión pública moderna que trabaje al servicio de las personas, es decir, un Estado con nuevas prácticas y enfoques de gestión que conciba los servicios e intervenciones como una expresión de los derechos al ciudadano. En ese sentido, la política de modernización de la gestión pública se caracteriza por (Secretaría de Gestión Pública, 2013):

- a) La orientación al ciudadano:** La asignación de recursos, el diseño de procesos y definición de productos y resultados del Estado debe estar regido por las necesidades del ciudadano. De tal manera, sin dejar de lado sus principales objetivos, las políticas deben ser flexibles y adecuarse a los cambios sociales, económico-políticos y las necesidades de la población. Todo ello, se expresa mediante una gestión pública con funcionarios públicos calificados y motivados en la comprensión y atención de necesidades ciudadanas.
- b) La eficiencia:** El Estado puede generar mayor valor público mediante la utilización responsable de los recursos, ello implica la proporción de las demandas y necesidades ciudadanas, al menos costo posible, con el adecuado estándar de calidad y la cantidad óptima que permita el logro del bienestar social.
- c) La unidad y descentralización:** El Estado pretende satisfacer las necesidades ciudadanas a través de la adaptación de sus políticas a las diversas demandas y necesidades existentes en cada parte de la población, para tal fin, los gobiernos descentralizados autónomos buscan garantizar los derechos de los ciudadanos de su jurisdicción bajo el marco de políticas, normas y rectorías nacionales.

- d) **La inclusión:** Cada una de las acciones del Estado busca asegurar que los ciudadanos reciban de manera igualitaria las oportunidades de acceso a servicios públicos que permita cerrar las brechas sociales. Para ello, procura que todos los ciudadanos tengan el acceso a servicios públicos de calidad que permita satisfacer sus demandas.
- e) **La transparencia:** Un Estado abierto es aquel que fomenta la transparencia y accesibilidad de la ciudadanía hacia la integridad social y la rendición de cuentas sobre su gestión.

Una gestión pública moderna con tales atributos tiene la capacidad de garantizar a los ciudadanos el acceso equitativo, pertinente y oportuno de bienes y servicios públicos de calidad, permitiendo que las brechas sociales y económicas se minimicen y ejerciendo de manera responsable su rol promotor del desarrollo (Secretaría de Gestión Pública, 2013).

Objetivos de la modernización de la gestión municipal

Conforme a lo señalado por la política nacional de modernización de la gestión pública el objetivo principal radica en orientar, articular y promover que todas las entidades del sector público trabajen en el marco del proceso de modernización hacia una gestión pública orientada por resultados que tenga impacto positivo en el bienestar de la población y el desarrollo del país. Para alcanzar dicho objetivo, plantea desarrollar lo siguiente (Secretaría de Gestión Pública, 2013):

- a) Promover que las entidades del sector público de todos los niveles de gobierno planteen objetivos claros, medibles, factibles y conforme a las políticas sectoriales y nacionales.

- b) Lograr la disposición, asignación y ejecución de recursos presupuestales por parte del Estado para la financiación de resultados esperados y valorados por los ciudadanos.
- c) Redefinir las funciones y competencias de las entidades públicas a nivel local, regional y nacional en función al proceso de descentralización.
- d) Implementar la gestión por procesos que garantice la simplificación administrativa en todas las entidades del sector público, con tal de alcanzar resultados positivos en la mejora de procesos y servicios en bien de los ciudadanos y las empresas.
- e) Promover gobiernos electrónicos mediados por la utilización de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) como soporte de los procedimientos de planificación, producción y gestión de las entidades del sector público que permita la consolidación de planes de gobierno abierto (transparente).
- f) Asegurar la transparencia, vigilancia, participación y colaboración de la ciudadanía en la implementación de políticas públicas y la expresión de opinión sobre el desempeño de las entidades públicas en la prestación de servicios públicos de calidad.

Implementación de la modernización de la gestión pública

El proceso de modernización de la gestión pública se implementa bajo el marco de la gestión para resultados y, según, el reglamento del sistema administrativo se orienta por lo siguiente (Diario Oficial del Bicentenario El Peruano, 2018):

- a) La delimitación de resultados esperados, direccionados a la resolución de problemas públicos o la optimización de oportunidades ante la identificación de bienes y servicios a prestar y regular.

- b) El desarrollo de una cultura de servicio público de excelencia dirigida a profundizar el compromiso, responsabilidad y capacidad de accionar ante la ciudadanía.
- c) La aplicación de mecanismos direccionados a la mejora de eficacia y productividad en las entidades de sector público.
- d) La utilización de información para el monitoreo y evaluación de intervenciones públicas y la toma de decisiones basadas en evidencia.
- e) Otros establecidos y determinados por normativa en la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros.

Principios de la modernización de la gestión pública

La modernización de la gestión pública se rige por los principios de “orientación al ciudadano, articulación intergubernamental e intersectorial, balance entre flexibilidad y control de la gestión, transparencia, rendición de cuentas y ética pública e innovación y aprovechamiento de las tecnologías y, principio de sostenibilidad (Secretaría de Gestión Pública, 2013):”

- a) Orientación al ciudadano:** La existencia de la gestión pública se debe principalmente al servicio de los ciudadanos, es decir, cada una de las entidades del Estado definen sus prioridades e intervenciones en base a las necesidades de los ciudadanos, con las cuales, se establecen los procesos y funciones que permitan gestionar con eficacia y eficiencia los recursos y capacidades disponibles para dicho fin. Ello implica cambiar de un enfoque de oferta a un enfoque de demanda en la gestión pública del Perú, que se enmarca en la satisfacción de necesidades y expectativas de los ciudadanos, así como, la búsqueda y generación de valor público en cada una de las intervenciones

estatales. Esta actuación requiere la flexibilidad del estado para la adecuarse a las demandas y preferencias de los ciudadanos en función a las diferentes realidades sociales, culturales, económicas y territoriales. En tanto, se necesita un Estado abierto para dialogar, escuchar y comprender las necesidades ciudadanas para consensuar mediante respuestas materializadas en políticas.

b) Articulación intergubernamental e intersectorial: Las entidades del sector público deben planificar y ejecutar sus acciones articuladamente a nivel sectorial, administrativo y gubernamental, promoviendo la continua comunicación, coordinación y asociación de recursos y capacidades, así como, la cooperación continua para responder las demandas ciudadanas de manera oportuna y eficiente. Por lo tanto, se debe tomar en cuenta lo siguiente:

- Evitar que las funciones entre las entidades de los diferentes niveles de gobierno queden ambiguas, duplicadas y/o superpuestas, para ello, el proceso de descentralización debe dejar claro las competencias correspondientes a cada nivel de gobierno.
- Cada una de las instituciones del gobierno nacional debe enfocarse en el fortalecimiento de las capacidades de planeación, formulación, evaluación y seguimiento de las políticas, lineamientos, reglas, capacidades y recursos nacionales y, consecuentemente, de los resultados como fruto de la provisión efectiva de bienes y servicios en los gobiernos locales y regionales. En tanto, el gobierno nacional tiene la capacidad de proveer bienes y servicios a través de organismos desconcentrados para aprovechar la economía de escala y asegurar el alcance de objetivos de equidad.
- Los gobiernos a nivel local y regional deben fortalecer su capacidad para diseñar, ejecutar y evaluar las políticas, proyectos, programas y

actividades pertenecientes a su competencia bajo el marco de las políticas nacionales y, sobre todo, las prioridades que su jurisdicción demanda.

- c) **Balance entre flexibilidad y control de la gestión:** El desarrollo de la gestión por parte de las entidades del sector público debe estar caracterizada por la agilidad, eficacia, eficiencia y pertinencia para responder de manera oportuna a la heterogeneidad y coyuntura de las particularidades de cada jurisdicción. Esto será posible por la adaptación de las estructuras organizacionales y los procesos o procedimientos que permita asegurar la prestación de servicios públicos acorde a las necesidades ciudadanas. La prestación de servicios a la ciudadanía debe lograrse controlando el uso pertinente de recursos públicos y tomando en cuenta el enfoque de resultados para aportar valor público en beneficio de la población. Para ello, se requiere un equilibrio entre la gestión flexible y el uso regulado de recursos del sector público.
- d) **Transparencia, rendición de cuentas y ética pública:** Los funcionarios públicos deben estar al servicio de los intereses de la nación y procurar la mejora de la eficiencia en la gestión del Estado para ofrecer una atención y actuación caracterizada por la integridad, veracidad, lealtad, idoneidad, equidad, justicia y respeto a la dignidad y los derechos de los ciudadanos. En tanto, el Estado junto a sus funcionarios y servidores deben rendir cuentas de manera oportuna a la ciudadanía para garantizar la transparencia de actuación de las entidades públicas, como también, generar espacios pertinentes para que el ciudadano pueda acceder a la información pública y participar en la toma de decisiones respecto a asuntos de interés estatal.
- e) **Innovación y aprovechamiento de las tecnologías:** Para el logro de resultados esperados por la ciudadanía, las entidades públicas deben trabajar bajo un

proceso constante de evaluación y renovación de procedimientos para implementar nuevas acciones. Ello les permitirá asegurar la implementación de propuestas renovadas de servicio y la innovación de la gestión para dar mejores respuestas a las demandas y expectativas de la ciudadanía y las empresas. El proceso de constante innovación permite aprovechar las tecnologías necesarias, tanto en las dependencias de prestación de servicios, como en los sistemas administrativos, para mejorar y cambiar de la gestión en el sector público.

- f) Principio de sostenibilidad:** “La gestión del sector público está sustentada por el equilibrio en la integración de políticas sociales, económicas, ambientales direccionadas al desarrollo nacional, además, de la satisfacción de las necesidades de los actuales y futuros ciudadanos. Por ello, el diseño e implementación de políticas públicas, planes estratégicos u operativos deben regirse a una gobernanza ambiental.”

“Para efectos de la presente investigación, se tomará como referencia el estudio de Ingunza (2021) para evaluar el proceso de la modernización de la gestión pública a través de cuatro de los principios de la modernización de la gestión pública; como son, la orientación hacia el ciudadano, la articulación intergubernamental e intersectorial, el balance entre flexibilidad y control de la gestión y, la innovación y aprovechamiento de las tecnologías.”

2.3. Marco conceptual

Empowerment: Es la facultad para la toma de decisiones que implica el otorgamiento de poder, autoridad y/o responsabilidad a los empleados con el objetivo de que sean más activos y proactivos dentro de la empresa (Chiavenato, 2009).

Poder: Se refiere a la conferencia de poder a los empleados con el objetivo de que actúen con autoridad y responsabilidad frente al desarrollo y el cumplimiento de tareas en cualquier nivel organizacional (Chiavenato, 2009).

Motivación: Implica el constante estímulo e incentivo de los empleados, como una forma de reconocer su buen desempeño y recompensar sus resultados mediante la celebración individual y grupal del logro de metas (Chiavenato, 2009).

Liderazgo: Se trata de propiciar actitudes de liderazgo mediante la orientación y definición de metas a nivel personal y grupal; así como, la ampliación de nuevas perspectivas, la evaluación del desempeño y la retroalimentación (Chiavenato, 2009).

Desarrollo: Hace referencias a todas aquellas herramientas de entrenamiento, capacitación y desarrollo de competencias personales y profesionales mediante la facilitación de información, conocimientos, técnicas y/o métodos (Chiavenato, 2009).

Modernización de la gestión pública: Es un proceso constante de transformación que tiene el objetivo de mejorar la actuación de las entidades públicas para optimizar la generación de valor público (Secretaría de Gestión Pública, 2013).

Orientación hacia el ciudadano: Implica la definición de prioridades e intervenciones en base a las necesidades de los ciudadanos, con las cuales, se establecen los procesos y funciones que permitan gestionar con eficacia y eficiencia los recursos y capacidades disponibles (Secretaría de Gestión Pública, 2013).

Articulación intergubernamental e intersectorial: Se refiere a la planificación y ejecución de acciones articuladas promoviendo la comunicación, coordinación, cooperación y asociación de recursos o capacidades para responder eficiente y oportunamente a las demandas ciudadanas (Secretaría de Gestión Pública, 2013)

Balance entre flexibilidad y control de la gestión: Se trata del desarrollo de una gestión pública ágil, eficiente, eficaz y pertinente a través de la adaptación de estructuras y procesos organizacionales que permita asegurar la prestación de servicios públicos acorde a las necesidades ciudadanas (Secretaría de Gestión Pública, 2013)

Innovación y aprovechamiento de las tecnologías: Es el proceso de constante innovación para aprovechar las tecnologías necesarias, tanto en las dependencias de prestación de servicios como en los sistemas administrativos, para contribuir a la mejora y cambio de la gestión en el sector público (Secretaría de Gestión Pública, 2013).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre el empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.

3.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa entre la dimensión poder de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.
- Existe relación directa entre la dimensión motivación de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.
- Existe relación directa entre la dimensión liderazgo de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.

- Existe relación directa entre la dimensión desarrollo de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.

3.3. Variables

Variable 1: Empowerment

Definición conceptual: Es la facultad para la toma de decisiones que implica el otorgamiento de poder, autoridad y/o responsabilidad a los empleados con el objetivo de que sean más activos y proactivos dentro de la empresa (Chiavenato, 2009).

Definición operacional: La variable se mide con el Cuestionario de Empowerment de Ingunza (2021) que evalúa el nivel de poder, motivación, liderazgo y desarrollo que existe en una organización.

Variable 2: Modernización de la Gestión Pública

Definición conceptual: Es un proceso constante de transformación que tiene el objetivo de mejorar la actuación de las entidades públicas para optimizar la generación de valor público (Secretaría de Gestión Pública, 2013).

Definición operacional: La variable se mide con el Cuestionario de Modernización de la Gestión Pública, que evalúa la orientación hacia el ciudadano, articulación, flexibilidad y control, innovación y aprovechamiento de las tecnologías en una entidad pública.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de investigación

El método general de este estudio fue el método científico, el cual se define como un proceso de investigación sistemático que incluye actividades grupales predeterminadas y reglas que guían al investigador para alcanzar los objetivos de la investigación. Por tanto, los problemas desconocidos se investigan mediante el pensamiento deductivo hipotético; así, este proceso se caracteriza por observar hechos reales, superarlos y poner en práctica nuevos procedimientos o técnicas, y es objetivo. (Sánchez y Reyes, 2015).

El método específico de este estudio fue un método descriptivo que se centró en describir detalladamente cómo y por qué se presentaron ciertas variables durante el período en que se realizó el estudio para describir, analizar e interpretar eventos en su estado contextual y forma actual. (Sánchez y Reyes, 2015).

4.2. Tipo de investigación

Este tipo de investigación fue aplicada, también denominada constructiva o utilitaria, se conceptualiza como la búsqueda de consecuencias prácticas mediante la aplicación directa de conocimientos científicos de valor universal a una muestra de investigación específica, y se conceptualiza como el foco está en el orden. actuar, mejorar o transformar. De igual forma, este tipo de investigaciones suelen ser realizadas por investigadores de las ciencias sociales, y sus resultados contribuyen al desarrollo de la investigación básica tanto como contribuyen al desarrollo de la investigación aplicada (Sánchez y Reyes, 2015).

4.3. Nivel de investigación

Este nivel o alcance de la investigación fue correlacional, entendida como investigación encaminada a determinar el grado de relación entre dos o más variables presentes en una muestra de estudio o grupo representativo. Por esta razón, primero es necesario medir la presencia o ausencia de uno o más conceptos en la muestra, y luego se aplican técnicas de correlación estadística para intentar asignar los conceptos (Hernández y Mendoza, 2019).

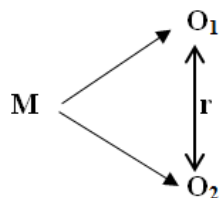
4.4. Diseño de investigación

El diseño de este estudio se basó en la descriptiva-correlacional; su propósito es identificar correlaciones entre dos o más variables observadas en una misma muestra de investigación. De esta manera, los investigadores pueden aprender bajo qué circunstancias ocurren ciertos eventos, cuándo ocurren otros eventos al mismo tiempo y determinar posibles correlaciones entre ellos, entre esas variaciones. Además, como resultado de estas operaciones se logra el propósito y se puede conocer el nivel de

significancia, dirección y grado de asociación de las variables (Sánchez y Reyes, 2015).

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Nota. Obtenido de Sánchez y Reyes (2015)

Dónde:

M = Muestra constituida por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Río Negro, Junín – 2021.

O₁ = Observación de la variable empowerment.

O₂ = Observación de la variable modernización de la gestión pública.

r = Correlación entre ambas variables.

4.5. Población y muestra

Población

La población es también conocida como universo, es descrita como el conjunto o grupo total de personas, animales, objetos o hechos que forman parte de una clase o clasificación adecuadamente definida; además, comparten características (Sánchez y Reyes, 2015). Debido a lo cual, la población de este trabajo de indagación fue de 100 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Río Negro, ubicada en la Avenida Defensores de la Paz S/N, distrito de Río Negro, Provincia de Satipo, Departamento de Junín, del Perú – 2021.

Muestra

La muestra se define como un subgrupo significativo o representativo de la población, y la obtención de resultados se basa en la aplicación de instrumentos a la cantidad específica de participantes. Estos resultados pueden extrapolarse a otras poblaciones distintas a la que está siendo investigada (Sánchez y Reyes, 2015). En este estudio, la muestra consistió en 50 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Negro, ubicada en la Avenida Defensores de la Paz S/N, distrito de Río Negro, Provincia de Satipo, Departamento de Junín, Perú - 2021.

Tipo de muestreo

El tipo de muestreo que se administró en este estudio fue el probabilístico aleatorio simple, que se enfoca en indicar anticipadamente una cantidad determinada de elementos que serán elegido del subgrupo que posteriormente será evaluado, por lo mismo, se aplica determinada formula estadística. Posterior, se puso en práctica cualquier procedimiento que elija al azar a los participantes, la cantidad debe guardar relación con lo establecido al aplicar la estadística (Sánchez y Reyes, 2015).

Tabla 1

Población y muestra de la investigación

	Población	%	Muestra	%
Colaboradores	100	100,00	50	100,00
Total	100	100,00	50	100,00

Nota. Los colaboradores que serán evaluados serán 50.

Criterios de inclusión

- Empleados públicos de la MDRN que aceptaron participar en el estudio.
- Empleados públicos de la MDRN que firmen el formulario de consentimiento.

- Empleados de la MDRN que respondieron correctamente el cuestionario de empoderamiento.
- Trabajadores del Municipio de Río Negro que respondieron correctamente el cuestionario sobre modernización de la gestión pública.

Criterio de exclusión

- Empleados públicos que no pertenecen a la MDRN que aceptaron participar en el estudio.
- Empleados públicos de la MDRN Que no firmen el formulario de consentimiento.
- Empleados de la MDRN que no respondieron correctamente el cuestionario de empoderamiento.
- Trabajadores del Municipio de Río Negro que no respondieron correctamente el cuestionario sobre modernización de la gestión pública.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica utilizada en este estudio es la encuesta, la cual se define como una estrategia de recolección de valores mediante la administración de temas o preguntas que miden una o más variables que deben ser consistentes con el propósito del estudio. Además, utilizamos un cuestionario para que se puedan aplicar y evaluar variables (López y Fachelli, 2015).

Instrumentos

El instrumento utilizado en este estudio fue un cuestionario, el cual es un documento o formulario organizado sistemáticamente que consta de un conjunto de preguntas o preguntas relacionadas con el propósito del proceso de investigación

(Sánchez y Reyes, 2015). Asimismo, dado que la evaluación se realizó de forma virtual debido a la situación actual por el COVID-19, el cuestionario de este estudio se adaptó a un formato virtual a través del programa Google Forms. Además, la ficha técnica se muestra a continuación.

Ficha Técnica del Cuestionario de Empowerment

Fue elaborada por Miguel Antonio Ingunza Nesterenko (2021), detalla su administración tanto a nivel individual como colectivo, con aplicación en el área organizacional dirigida a colaboradores. La duración estimada es de 15 a 20 minutos, y su finalidad principal es medir el nivel de Empowerment mediante una encuesta. El cuestionario aborda dimensiones clave como Poder, Motivación, Liderazgo y Desarrollo. En cuanto a la confiabilidad, se llevó a cabo una prueba piloto con quince participantes, utilizando el estadístico Alpha de Cronbach, obteniendo un coeficiente de 0,913, indicando una confiabilidad adecuada del instrumento. En relación con la validez, se realizaron dos tipos: la interna, donde la prueba piloto demostró que todos los ítems son válidos y aplicables, y la de contenido, que involucró la validación por juicio de expertos con tres especialistas. El coeficiente de concordancia entre los jueces de Kendall fue de 0,702, indicando una excelente concordancia y aplicabilidad.

Ficha Técnica del Cuestionario de Modernización de la Gestión Pública

En el año 2021, Miguel Antonio Ingunza Nesterenko desarrolló un cuestionario para medir el nivel de Modernización de la Gestión Pública. Diseñado para ser administrado tanto de forma individual como colectiva, se enfoca en el ámbito organizacional y está dirigido a colaboradores. La duración estimada de la encuesta es de 15 a 20 minutos. Las dimensiones abordadas por el cuestionario incluyen la Orientación hacia el ciudadano, Articulación intergubernamental e intersectorial, Balance entre flexibilidad

y control de la gestión, así como Innovación y aprovechamiento de las tecnologías. En términos de confiabilidad, se llevó a cabo una prueba piloto con quince participantes, y mediante la aplicación del estadístico Alpha de Cronbach, se obtuvo un coeficiente de 0,951, indicando una confiabilidad adecuada del instrumento. En lo que respecta a la validez, se realizaron dos tipos: la interna, evaluada mediante una prueba piloto con quince participantes, y la de contenido, verificada mediante el método de juicio de expertos con tres especialistas. El coeficiente de correlación Ítem-Test para la validez interna mostró valores entre 0,623 y 0,956, indicando que todos los ítems son válidos y aplicables. Para la validez de contenido, el coeficiente de concordancia entre los jueces de Kendall fue de 0,800, señalando una excelente concordancia y aplicabilidad del instrumento.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Estadística descriptiva

Las técnicas de procesamiento y análisis de datos utilizadas en este estudio son estadísticas descriptivas que describen un conjunto de valores o calificaciones obtenidas midiendo variables dentro de la muestra del estudio. Por ello, se aplican diferentes tipos de estadísticas dependiendo de la escala de la variable, como medidas de tendencia central o medidas de variación (Sánchez y Reyes, 2015). Por lo tanto, en la aplicación de estas estadísticas, para conocer la distribución de los datos en categorías o niveles de variables y sus dimensiones proporcionadas y controladas por las medidas aplicadas, se han creado tabulaciones cruzadas de contingencia y números de frecuencias y porcentajes.

Estadística inferencial

Otro método de procesamiento y análisis de datos que se utilizó en este estudio fue la estadística o inferencia estadística, que se ocupa de encontrar la significancia de los valores comprando dos o más grupos de ellos. Así, de esta manera se pudo determinar si las posibles diferencias se debían al azar o a la normalidad, utilizando estadística paramétrica o no paramétrica (Sánchez y Reyes, 2015). En este sentido, para contrastar las hipótesis de investigación se utilizó la estadística no paramétrica mediante la prueba Rho de Spearman ya que las variables y sus mediciones se encuentran en una escala ordinal de medición.

Procedimiento:

El procedimiento de procesamiento y análisis de valor comienza con la determinación del grado de validez y confiabilidad del cuestionario el cual debe estar acorde con la muestra de investigación; se utilizó un cuestionario que midió ambas variables de la investigación; los valores obtenidos fueron trasladados al Programa Estadístico en Ciencias Sociales (SPSS) versión 25; se utilizó estadística descriptiva para obtener tablas de contingencia de frecuencias y porcentajes; se aplicó estadística no paramétrica mediante la prueba Rho de Spearman para diferenciar hipótesis de investigación; se toman decisiones estadísticas, se determina el valor p, el grado y dirección de la relación entre las variables, de esta manera se puede determinar si se acepta o rechaza la hipótesis de investigación o la hipótesis nula; la versión 2019 de Microsoft Excel se usó para el diseño de esquemas de tablas y gráficos definidos por las normas APA; En conclusión, los resultados se reflejan en el informe final, se realiza el análisis y discusión de los resultados, conclusiones y recomendaciones.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Los aspectos éticos de la investigación están relacionados con lo establecido en el Reglamento General de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes

(UPLA), en particular los principios que rigen la práctica investigativa establecidos en el artículo N° 27, tales como dignidad, identidad, diversidad y libertad de los participantes de la investigación, explicar verbalmente y por escrito el sistema de consentimiento informado a los posibles revisores, evitar acciones que puedan tener un efecto perjudicial para los participantes, mostrar responsabilidad por los efectos que la investigación pueda causar. Además, ser a nivel personal, organizacional y nivel social con veracidad en cada fase del proceso de investigación.

De igual forma, el artículo No. 28 establece reglas para el comportamiento ético de las personas que realicen investigaciones, tales como: preparar trabajos de investigación originales relacionados con las líneas de investigación de la UPLA, las operaciones y reglas que sean válidas y confiables durante el proceso investigativo, aceptar los impactos generados en los diferentes niveles, mantener la confidencialidad de los datos evaluados, comunicar los resultados de manera completa, oportuna y no utilizarlos con fines lucrativos. Personalmente informar posibles dificultades entre la relación autor-asesor-revisor, finalmente la obligación de publicar el trabajo según los estándares establecidos.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

Esta sección presenta los resultados en dos partes. La primera parte utiliza estadísticas descriptivas y métodos de promedio porcentual para crear una explicación de los resultados, con tabulaciones cruzadas divididas y cifras de frecuencia y porcentaje que brindan la información necesaria sobre la distribución de los datos y los niveles de categorías utilizados en el diseño. Instrumentos proporcionados. La segunda parte cubre la prueba de hipótesis utilizando estadística inferencial y el coeficiente de correlación Rho de Spearman para obtener valores p diferenciales que permitan probar o refutar una hipótesis. El propósito de este coeficiente de correlación es examinar el nivel, la dirección y la importancia de la variable ordinal, y estos son los criterios que cumple el estudio. Los resultados son los siguientes.

5.1. Descripción de resultados

Tabla 2

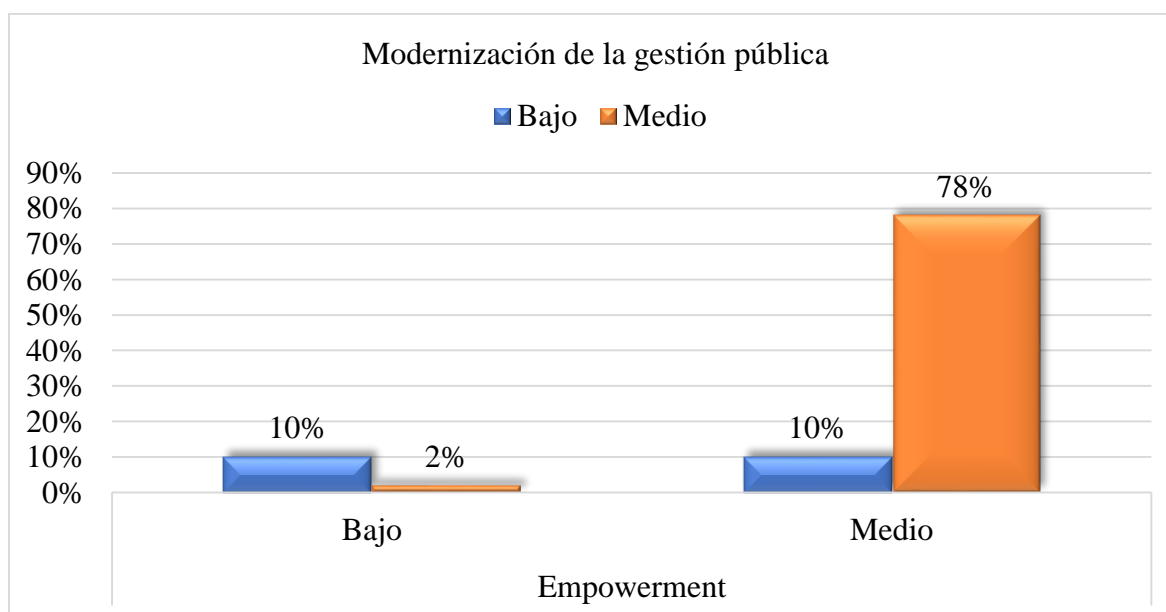
Empowerment y modernización de la gestión pública en los trabajadores.

Modernización de la gestión pública		Empowerment		Total
		Bajo	Medio	
Bajo	f	5	5	10
	%	10%	10%	20%
Medio	f	1	39	40
	%	2%	78%	80%
Total	f	6	44	50
	%	12%	88%	100%

Nota. La mayoría de los trabajadores percibe modernización y empowerment en nivel medio.

Figura 2

Empowerment y modernización de la gestión pública en los trabajadores.



Nota. Elaborado en base a los instrumentos evaluados - 2021

En la tabla 2 y figura 2 se pudo visualizar que el 12% de los trabajadores de la municipalidad perciben el empowerment en nivel bajo, de los cuales el 10% refiere que la modernización de la gestión pública es baja y el 2% media. El 88% de los trabajadores percibe que el empowerment es regular, de los cuales el 10% refiere que la modernización de la gestión pública es baja y el 78% refiere que se encuentra en nivel medio o regular.

Tabla 3

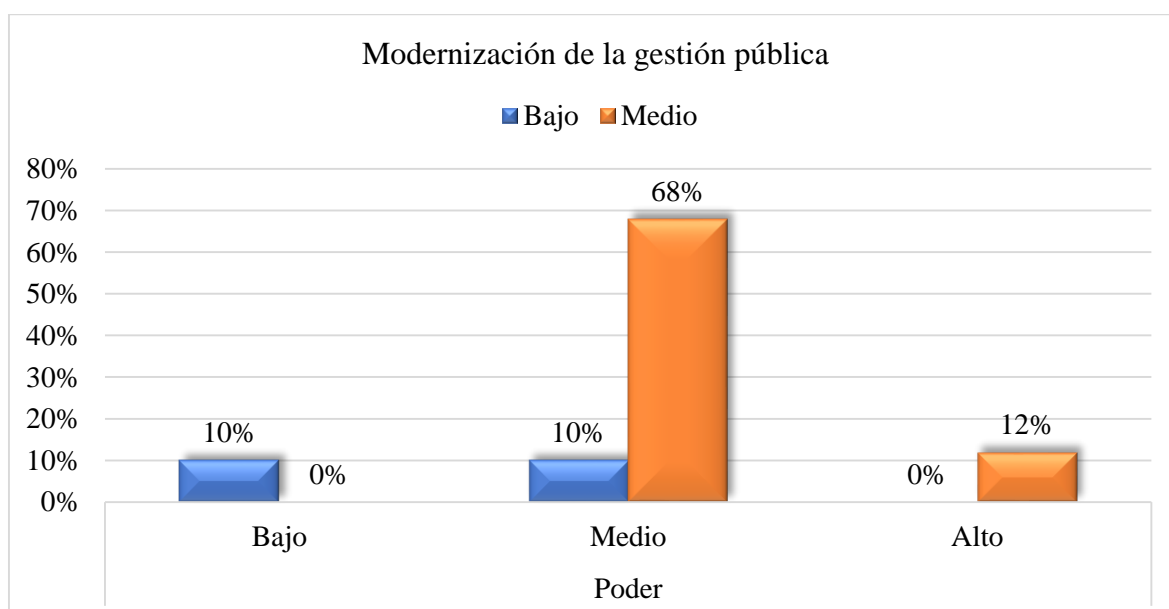
Poder y modernización de la gestión pública en los trabajadores.

Modernización de la gestión pública		Poder			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	f	5	5	0	10
	%	10%	10%	0%	20%
Medio	f	0	34	6	40
	%	0%	68%	12%	80%
Total	f	5	39	6	50
	%	10%	78%	12%	100%

Nota. La mayoría de los trabajadores percibe el poder y la modernización en nivel medio.

Figura 3

Poder y modernización de la gestión pública en los trabajadores.



Nota. Elaborado en base a los instrumentos evaluados - 2021

En la tabla 3 y figura 3 se obtuvo que el 20% de la muestra evaluada refiere que la modernización de la gestión pública es baja, de los cuales el 10% del poder percibido en la municipalidad es bajo y el 10% regular, el 80% de la modernización se encuentra en nivel regular, de los cuales el 68% del poder, se encuentra en nivel medio y el 12% alto.

Tabla 4

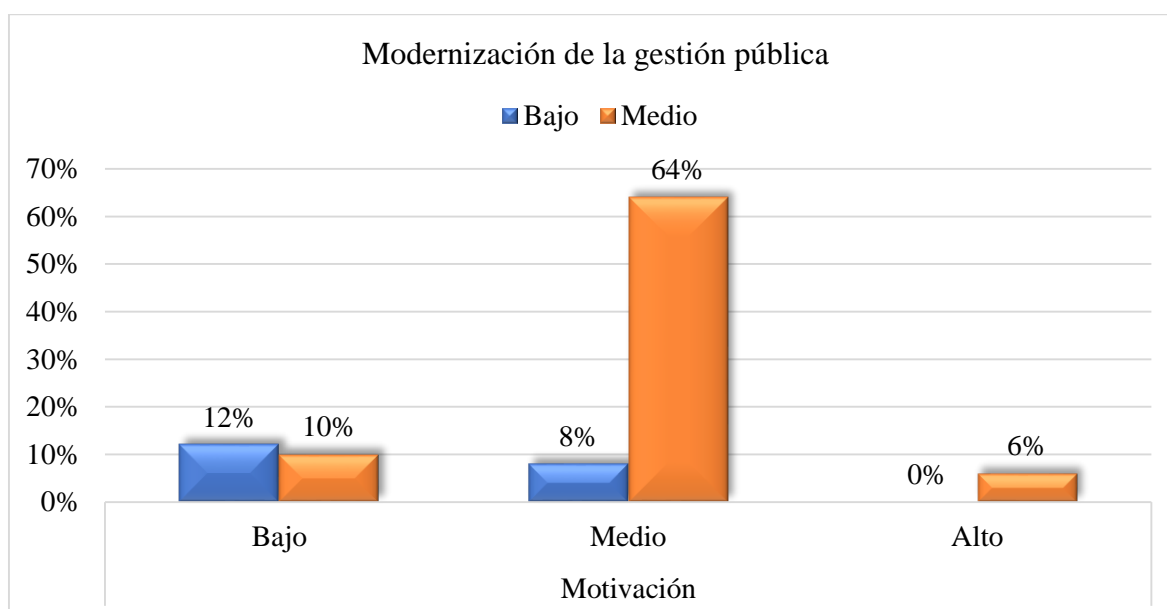
Motivación y modernización de la gestión pública en los trabajadores.

Modernización de la gestión pública		Motivación			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	f	6	4	0	10
	%	12%	8%	0%	20%
Medio	f	5	32	3	40
	%	10%	64%	6%	80%
Total	f	11	36	3	50
	%	22%	72%	6%	100%

Nota. La mayoría percibe la motivación y la modernización en nivel medio.

Figura 4

Motivación y modernización de la gestión pública en los trabajadores.



Nota. Elaborado en base a los instrumentos evaluados – 2021.

En la tabla 4 y figura 4, se observó que el 22% de los trabajadores públicos poseen motivación en un nivel bajo, de los cuales el 12% refiere que la modernización de la gestión es baja y el 10% media. El 72% de los trabajadores refieren que la motivación en la municipalidad es media, de los cuales el 8% de la modernización es baja y el 64% media. El 6% de los trabajadores perciben la motivación y la modernización de la gestión pública con un nivel alto.

Tabla 5

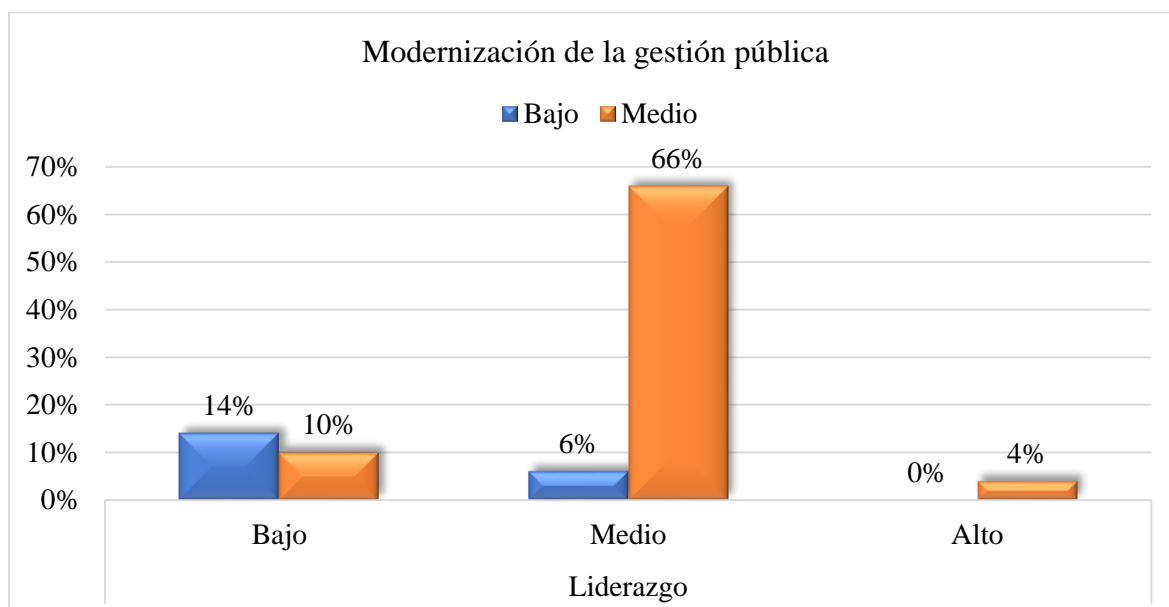
Liderazgo y modernización de la gestión pública en los trabajadores.

Modernización de la gestión pública		Liderazgo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	f	7	3	0	10
	%	14%	6%	0%	20%
Medio	f	5	33	2	40
	%	10%	66%	4%	80%
Total	f	12	36	2	50
	%	24%	72%	4%	100%

Nota. La mayoría percibe el liderazgo y la modernización en nivel medio.

Figura 5

Liderazgo y modernización de la gestión pública en los trabajadores.



Nota. Elaborado en base a los instrumentos evaluados – 2021.

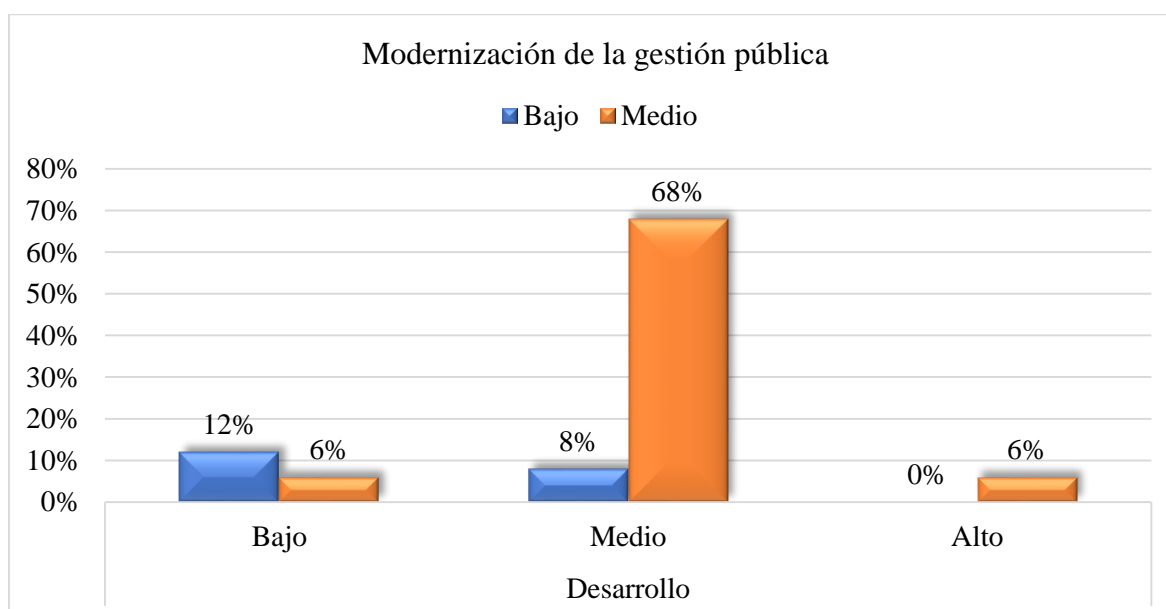
En la tabla 5 y figura 5, se pudo observar que el 24% de los trabajadores percibe que el liderazgo en la municipalidad es baja, de los cuales el 14% de la modernización de la gestión pública es baja y el 10% media. El 72% del liderazgo de la municipalidad es regular, de los cuales el 6% de la modernización de la gestión pública es baja y el 66% regular. El 4% del liderazgo de la municipalidad se encuentra en un nivel alto y la modernización de la gestión pública es regular o medio.

Tabla 6

Desarrollo y modernización de la gestión pública en los trabajadores.

Modernización de la gestión pública		Desarrollo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	f	6	4	0	10
	%	12%	8%	0%	20%
Medio	f	3	34	3	40
	%	6%	68%	6%	80%
Total	f	9	38	3	50
	%	18%	76%	6%	100%

Nota. La mayoría percibe el desarrollo y la modernización en nivel medio.

Figura 6 *Desarrollo y modernización de la gestión pública en los trabajadores.*

Nota. Elaborado en base a los instrumentos evaluados – 2021.

En la tabla 6 y figura 6, se pudo observar que el 18% de los trabajadores perciben que el desarrollo en la municipalidad se encuentra en un nivel bajo, de los cuales el 12% refiere que la modernización de la gestión pública es baja y el 6% media. El 76% de los trabajadores refieren que el desarrollo se encuentra en nivel medio, de los cuales el 8% de la modernización es baja y el 68% regular. El 6% de los trabajadores refieren que el desarrollo es alto y la modernización de la gestión pública es regular o en nivel medio.

5.2. Contrastación de hipótesis

H1 Existe relación directa y significativa entre el empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.

H0 No existe relación directa ni significativa entre el empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.

“Prueba de Coeficiente de Rho de Spearman – bivariados”

“Criterio para determinar las Hipótesis: (criterio para todas las hipótesis)”

“P-valor $\leq \alpha$ = La H₁ se aprueba. Es significativo”

“P-valor $> \alpha$ = La H₀ se aprueba. No es significativo”

“Criterio para determinar la dirección y la intensidad/nivel de correlación (criterio para todas las hipótesis)”

“+/- 0,81 $>$ 0,99 = Correlación muy alta”

“+/- 0,61 $>$ 0,80 = Correlación alta”

“+/- 0,41 $>$ 0,60 = Correlación moderada”

“+/- 0,21 $>$ 0,40 = Correlación baja”

“+/- 0,00 $>$ 0,20 = Correlación muy baja o nula”

Tabla 7

Correlación entre el empowerment y la modernización de la gestión pública

N°	Variables	Rho	P – Valor	Val.	Nivel Alfa α
50	Empowerment	0,585	0,000	<	0,05
	Modernización				

Nota. El valor p 0,000 $<$ 0,05. Por ello, hay evidencia de que la relación es significativa. Se rechaza la H₀, ya que existe correlación directa y significativa. Existe relación directa y significativa entre el empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, es decir a medida que los niveles de empowerment se desarrollan, también lo hacen los niveles de la modernización de la gestión pública.

Hipótesis específica 1

- H1** Existe relación directa y significativa entre la dimensión poder de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.
- H0** No existe relación directa ni significativa entre la dimensión poder de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión poder y la modernización de la gestión

N°	Variables	Rho	P – Valor	Val.	Nivel Alfa α
50	Poder Modernización	0,551	0.000	<	0,05

Nota. El valor p $0,000 < 0,05$. O sea que, es significativa. Se rechaza la H_0 ya que existe correlación directa y significativa. Existe relación directa y significativa entre la dimensión poder del empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021, es decir a medida que los niveles de poder se incrementen, también lo hace los niveles de la modernización de la gestión pública.

Hipótesis específica 2

- H1** Existe relación directa y significativa entre la dimensión motivación de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.
- H0** No existe relación directa ni significativa entre la dimensión motivación de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión motivación y la modernización de la gestión

N°	Variables	Rho	P – Valor	Val.	Nivel Alfa α
50	Motivación	0,446	0.001	<	0,05
	Modernización				

Nota. El valor p $0,001 < 0,05$. En otras palabras, es significativa. Se rechaza la H0 ya que existe correlación directa y significativa. Existe relación directa y significativa entre la dimensión motivación del empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021, es decir a medida que los niveles de motivación se incrementan, también lo hace los niveles de la modernización de la gestión pública.

Hipótesis específica 3

- H1** Existe relación directa y significativa entre la dimensión liderazgo de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.
- H0** No existe relación directa ni significativa entre la dimensión liderazgo de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.

Tabla 10

Correlación entre la dimensión liderazgo y la modernización de la gestión

N°	Variables	Rho	P – Valor	Val.	Nivel Alfa α
50	Liderazgo Modernización	0,522	0.000	<	0,05

Nota. El valor p $0,000 < 0,05$. Lo que indica que es significativa. Se rechaza la H_0 ya que existe correlación directa y significativa. Existe relación directa y significativa entre la dimensión liderazgo del empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021, es decir a medida que los niveles de liderazgo se incrementen, también lo hace los niveles de la modernización de la gestión pública.

Hipótesis específica 4

H1 Existe relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.

H0 No existe relación directa ni significativa entre la dimensión desarrollo de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.

Tabla 11

Correlación entre la dimensión desarrollo y la modernización de la gestión

N°	Variables	Rho	P – Valor	Val.	Nivel Alfa α
50	Desarrollo	0,516*	0.000**	<	0,05
	Modernización				

Nota. El valor p $0,000 < 0,05$. Es decir que es significativa. Se rechaza la H0 ya que existe correlación directa y significativa. Existe relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo del empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021, es decir a medida que los niveles de desarrollo se incrementen, también lo hace los niveles de la modernización de la gestión pública.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En las últimas décadas, la gestión pública de varios países de Latinoamérica se ha visto inmersa en procesos de transformación con el objetivo de alcanzar una administración más ágil, eficiente, eficaz y pertinente que pueda adaptarse a las demandas y necesidades del ciudadano, sin que ello signifique un aumento de la presión fiscal, sino por el contrario ayude a contener y reducir el gasto público (Chávez y otros, 2020). De manera que, el uso de la herramienta del empowerment ayudaría a alcanzar sus objetivos institucionales en el proceso de implementación de la modernización de la gestión pública y, consecuentemente, a mejorar la interacción y satisfacción de demandas y necesidades de los ciudadanos. Frente a ello, el presente estudio se propuso determinar si existe relación entre el empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo -2021. Los resultados son los siguientes:

Respecto a la relación entre el empowerment y la modernización de la gestión pública se pudo visualizar que el 12% de los trabajadores de la municipalidad perciben el empowerment en nivel bajo, de los cuales el 10% refiere que la modernización de la gestión pública es baja y el 2% media. El 88% de los trabajadores percibe que el empowerment es regular, de los cuales el 10% refiere que la modernización de la gestión pública es baja y el 78% refiere que se encuentra en nivel medio o regular (véase tabla 2 y figura 2). Esto significaría que los trabajadores poseen regular autonomía de gestión y desempeño laboral a los empleados, supone compartir información y control sobre aspectos relevantes de la empresa con todos los niveles de trabajo (Newstrom, 2011), es decir los trabajadores son responsables para la pertinente ejecución de sus tareas, son responsables para la continuidad del trabajo, la orientación

hacia las metas que deben alcanzar, se enfocan en el contribuyente, realizan actividades en grupo o equipo, enfocan la misión y visión de la organización, actúan agregando valor (Rodríguez, 2017), además proceden mediante medianos deseos de cambiar y mejorar, autonomía, regular identificación en el trabajo, el aprendizaje de nuevas habilidades es también regular, tratan de conseguir metas y resultados favorables, tratan de mejorar la competencia y la autoestima, a veces aceptan trabajos más difíciles con mayores riesgos, sin embargo no es frecuente (Wilson, 1996). En cuanto a la modernización de la gestión pública, la mayoría también refiere que la municipalidad posee modernización en nivel medio, esto quiere decir que el proceso de transformación que tienen los objetivos que tiene la entidad pública para optimizar la generación de valor público, se encuentra en nivel medio; en este sentido, este aspecto debería regir en la introducción y evaluación permanente de las mejoras en la ejecución de políticas direccionadas a la satisfacción de las necesidades del ciudadano, sin embargo en la Municipalidad Distrital de Río Negro aún se encuentra en desarrollo (Secretaría de Gestión Pública, 2021). Por ello, debería ser necesario que la municipalidad desarrolle completamente estrategias para conseguir la satisfacción de necesidades y expectativas de los ciudadanos, la optimización de la gestión interna eficiente y productiva de los recursos públicos para satisfacer dichas necesidades (El Peruano, 2018). Pues, esto ayudaría a prevenir la ausencia de un sistema eficiente de planeación, la deficiencia en el diseño de estructuras, los inadecuados procesos en la prestación de bienes y servicios públicos, la insuficiencia respecto a la infraestructura, las inadecuadas políticas y gestión de recursos humanos, la limitada evaluación de impactos a través de monitoreo y seguimientos de los insumos y demás recursos públicos; estos quizás una de las complicaciones que la Municipalidad Distrital de Río

Negro se encuentra atravesando, sin embargo es necesario reconocer que el esfuerzo tienen una tendencia positiva (Secretaría de Gestión Pública, 2013).

Entonces las interacciones regulares que tienen las dos variables podría aludir a mencionar que a medida que los niveles de empowerment se van desarrollando, también lo hace la modernización de la gestión pública, ya que disponen de características complementarias que pueden generarse simultáneamente. Esta afirmación se comprueba con la utilización del coeficiente de Rho de Spearman cuyo valor rho obtenido fue de 0,585 y un p-valor de 0,000 siendo este menor al nivel alfa (0,05) es decir, la relación posee dirección directa, con intensidad moderada y es estadísticamente significativa (véase tabla 7). Se concluye que existe relación directa y significativa entre el empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021, es decir a medida que los niveles de empowerment se desarrollen, también lo hará los niveles de la modernización de la gestión pública.

El estudio se asemeja a lo encontrado por Piguave y Vega (2021) y Troya y otros (2019) quienes afirman que el empowerment se desarrolla con la gestión estratégica públicas debido a que la generación de oportunidades es evidente, convirtiéndose en una técnica importante para desarrollar competencias en el talento humano y, en consecuencia, la excelencia en el resultado de prestación de servicios ciudadanos en los gobiernos descentralizados autónomos. Asimismo, Galván y otros (2019) refiere que la modernización de la gestión pública se encuentra en desarrollo, sin embargo, si una institución se encuentra en proceso de mejora y adquisición de esta competencia, los resultados pueden ser muy satisfactorios, puesto que la prestación de servicios, el uso de tecnologías y la recuperación de la confianza en la población es vital para

obtener un adecuado servicio público a la ciudadanía. De la misma manera, Ingunza (2021), Salazar (2021), Camara (2020) y Acuña (2020) evidenciaron que el empowerment se relaciona de forma directa con la modernización de la gestión pública en niveles moderados, esto significa que el poder, motivación, liderazgo y desarrollo ejercido por la entidad pública puede condicionar los niveles del proceso de modernización pública. También evidencian que en su mayoría estas variables se encuentran en proceso de desarrollo o de adquisición, proyectándose a objetivos tendenciosos que van regidos a las exigencias que la actualidad demanda y esto mejoraría la atención y servicios al público en general.

Respecto a la relación entre la dimensión poder del empowerment y la modernización de la gestión pública, se obtuvo que el 20% de la muestra evaluada refiere que la modernización de la gestión pública es baja, de los cuales el 10% del poder percibido en la municipalidad es bajo y el 10% regular, el 80% de la modernización se encuentra en nivel regular, de los cuales el 68% del poder, se encuentra en nivel medio y el 12% alto (véase tabla 3 y figura 3). La mayoría de los trabajadores refieren que su poder dentro de la Municipalidad Distrital de Río Negro es regular, esto indica que es posible que actúen medianamente con autoridad y responsabilidad frente al desarrollo y el cumplimiento de tareas en cualquier nivel organizacional, sabiendo que este aspecto contribuiría a la toma de decisiones dentro de la municipalidad con confianza, libertad y autonomía (Chiavenato, 2009) es decir los trabajadores, a veces involucran sentimientos de fortaleza a nivel físico y emocional que les ayuden a hacer frente a los retos de desempeño laboral (Alles, 2009). En cuanto a la modernización de la gestión pública, como se ha referido líneas arriba, también se encuentra en nivel medio, lo que podría explicar que aún se encuentra en desarrollo de adquisición de las capacidades y habilidades que conlleva una gestión

pública moderna, acorde a la vanguardia del mundo globalizado. Entonces se puede entender que si ambos aspectos se encuentran en nivel medio, lo más probable es que ambas variables se encuentran en desarrollo; por lo tanto se puede mencionar que existe relación entre estos fenómenos. Lo anterior se puede comprobar con la utilización del coeficiente de correlación de Rho de Spearman cuyo valor rho obtenido fue 0,551 y un p-valor de 0,000 siendo este menor al nivel alfa (0,05) lo que indicaría que la relación posee dirección directa, con intensidad moderada y es estadísticamente significativa (véase tabla 8). Se concluye entonces que, existe relación directa y significativa entre la dimensión poder del empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021, es decir a medida que los niveles de poder se incrementen, también lo hace los niveles de la modernización de la gestión pública.

Respecto a la relación entre la dimensión motivación del empowerment y la modernización de la gestión pública se observó que el 22% de los trabajadores públicos poseen motivación en un nivel bajo, de los cuales el 12% refiere que la modernización de la gestión es baja y el 10% media. El 72% de los trabajadores refieren que la motivación en la municipalidad es media, de los cuales el 8% de la modernización es baja y el 64% media. El 6% de los trabajadores perciben la motivación y la modernización de la gestión pública con un nivel alto (véase tabla 4 y figura 4). Se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Río Negro perciben regular estímulo e incentivo como forma de reconocer su buen desempeño dentro de la organización y recompensar sus resultados mediante la celebración individual y grupal del logro de metas (Chiavenato, 2009); es decir, tiene que ver con los motivos u objetivos que tienen los empleados para desarrollar su trabajo, el incentivo natural que genera interés, energía, dirección y selección

comportamental para un mejor y mayor desempeño (Alles, 2009). En cuanto a la modernización de la gestión pública, como se ha visto líneas arriba, los niveles de esta variable también son medios. Se puede deducir que la relación entre las variables es evidente, mediante la utilización del coeficiente de correlación de Rho de Spearman cuyo valor rho fue de 0,445 y un p-valor de 0,001 siendo este menor al nivel alfa (0,05) se puede identificar que la relación tiene dirección directa, intensidad moderada y es estadísticamente significativamente (véase tabla 9). Se concluye que existe relación directa y significativa entre la dimensión motivación del empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021, es decir a medida que los niveles de motivación se incrementan, también lo hace los niveles de la modernización de la gestión pública.

Respecto a la relación entre la dimensión de liderazgo y la modernización de la gestión pública se pudo observar que el 24% de los trabajadores percibe que el liderazgo en la municipalidad es baja, de los cuales el 14% de la modernización de la gestión pública es baja y el 10% media. El 72% del liderazgo de la municipalidad es regular, de los cuales el 6% de la modernización de la gestión pública es baja y el 66% regular. El 4% del liderazgo de la municipalidad se encuentra en un nivel alto y la modernización de la gestión pública es regular o medio (véase tabla 5 y figura 5). Se puede evidenciar que la mayoría de los trabajadores mediante la orientación y definición de metas a nivel personal y grupal, la ampliación de nuevas perspectivas, la evaluación constante del desempeño y el suministro de retroalimentación (Chiavenato, 2009); incitando propiciar el compromiso y lograr el respaldo de los superiores respecto a hacer frente a los desafíos organizacionales de manera exitosa, conduciendo adecuadamente a las personas, desarrollar, talentos y mantener un clima laboral armónico y desafiante (Alles, 2009). En cuanto, a la modernización de la gestión

pública, los niveles son regulares, es decir la municipalidad posee regulares niveles de modernización. Esto se puede corroborar utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman cuyo valor rho fue 0,522 y p-valor fue de 0,000 siendo este el menor al nivel alfa (0,05) la relación tiene dirección directa, intensidad moderna y es estadísticamente significativa (véase tabla 10). Se concluye que, existe relación directa y significativa entre la dimensión liderazgo del empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021, es decir a medida que los niveles de liderazgo se incrementen, también lo hace los niveles de la modernización de la gestión pública.

En cuanto a la relación entre la dimensión desarrollo del empowerment y la modernización de la gestión pública se pudo observar que el 18% de los trabajadores perciben que el desarrollo en la municipalidad se encuentra en un nivel bajo, de los cuales el 12% refiere que la modernización de la gestión pública es baja y el 6% media. El 76% de los trabajadores refieren que el desarrollo se encuentra en nivel medio, de los cuales el 8% de la modernización es baja y el 68% regular. El 6% de los trabajadores refieren que el desarrollo es alto y la modernización de la gestión pública es regular o en nivel medio (véase tabla 6 y figura 6). Se evidencia que la mayoría de los trabajadores presentan desarrollo medio, es decir, las herramientas de entrenamiento, capacitación y desarrollo de competencias personales y profesionales que proporciona la municipalidad permite ligeramente en crear y potenciar el talento de los empleados dentro de la organización (Chiavenato, 2009), si esto no se desarrolla adecuadamente, los empleados no pueden generar competencias para determinar brechas entre las competencias existentes en otras instituciones del estado y servicios públicos, por ello es necesario generar dichas competencias (Alles, 2009) para encontrarse a la vanguardia de lo que exige la modernización de la gestión pública, por

esto es evidente que la relación existe entre las variables, esta afirmación se comprueba con la utilización del coeficiente de rho de Spearman, cuyo valor rho fue de 0,512 y un p-valor de 0,000 siendo este menor al nivel alfa (0,05) es decir, la relación entre las variables tiene una dirección directa, con intensidad moderada y es estadísticamente significativa (véase tabla 8). Se puede concluir entonces que, existe relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo del empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021, es decir a medida que los niveles de desarrollo se incrementen, también lo hace los niveles de la modernización de la gestión pública.

CONCLUSIONES

1. Existe relación directa y significativa entre el empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021, es decir a medida que los niveles de empowerment se desarrollen, también lo hará los niveles de la modernización de la gestión pública.
2. Existe relación directa y significativa entre la dimensión poder del empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021, es decir a medida que los niveles de poder se incrementen, también lo hace los niveles de la modernización de la gestión pública.
3. Existe relación directa y significativa entre la dimensión motivación del empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021, es decir a medida que los niveles de motivación se incrementan, también lo hace los niveles de la modernización de la gestión pública.
4. Existe relación directa y significativa entre la dimensión liderazgo del empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021, es decir a medida que los niveles de liderazgo se incrementen, también lo hace los niveles de la modernización de la gestión pública.
5. Existe relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo del empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021, es decir a medida que los niveles de desarrollo se incrementen, también lo hace los niveles de la modernización de la gestión pública.

CONCLUSIONES

1. Publicar los resultados a medios físicos y digitales de la Universidad Peruana Los Andes, debido a que esto ayudará a evidenciar la realidad de la ocurrencia en el la Municipalidad Distrital de Río Negro, ayudando así, a acapacitar a la población y puedan apoyar análisis, estudios e investigaciones futuras que beneficien el desarrollo de su comunidad.
2. Incrementar el nivel de investigación, desarrollando tecnologías, programas y técnicas, proporcionados a la Municipalidad Distrital de Río Negro y que las autoridades puedan adquirir las sugerencias de los investigadores para mejorar los niveles de empowerment y modernización de la gestión pública, esto permitirá la adecuada atención de los servicios públicos con responsabilidad, eficiencia y dedicación.
3. Continuar con la línea de investigación que permita encontrar las causas y/o consecuencias u otras variables que se relacionen con las variables de estudio, con el objetivo de conocer las interacciones influyentes y causantes que puede conllevar a la mejora del empowrment y la modernización de la gestión pública. Obviamente teniendo cuidado con las posibles consecuencias que puede generar la investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, P. S. (2020). *Uso del Empowerment en la Gestión Administrativa - Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza, 2020*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Trujillo: Repositorio de la UCV. Retrieved 10 de Agosto de 2021, from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49775/Acu%C3%B1a_PSS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alles, M. A. (2009). *Diccionario de comportamientos: Tomo II* (Primera ed.). Buenos Aires: Granica. https://www.academia.edu/33469419/Diccionarios_de_comportamientos_la_trilogia._Tomo_II_-_Martha_Alles
- Camara, C. M. (2020). *Empowerment y la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020*. Universidad César Vallejo, Escuela Profesional de Administración. Lima: Repositorio de la UCV. Retrieved 10 de Agosto de 2021, from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62831/Camara_CMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez, E. A., Aquino, E. J., Fernández, B. L., & Chávez, S. L. (Septiembre de 2020). Implementación del Decreto Supremo 004-2013-PCM sobre la modernización de la gestión pública aplicada en la Municipalidad provincial de Huancayo. *Sendas, I*(3), 1-12. Retrieved 17 de Agosto de 2021, from <https://revistas.infoc.edu.pe/index.php/sendas/article/view/40/47>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México D.F., México D.F., México: McGrawHill Educación. Retrieved 10 de Agosto de 2021, from <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Conexión ESAN. (26 de Septiembre de 2018). *¿Qué busca la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública?* Retrieved 17 de Agosto de 2021, from Conexionesan: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/09/que-busca-la-politica-nacional-de-modernizacion-de-la-gestion-publica/>
- De la Garza, M. D., Yllán, R. E., & Barredo, I. D. (20 de Enero de 2018). Tendencias en la administración pública moderna: la nueva gestión pública en México. *Revista Venezolana de Gerencia, XXIII*(81), 31-43. Retrieved 10 de Agosto de 2021, from <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29055767003/29055767003.pdf>
- De los Ríos, F. P. (2012). *El Empowerment Organizacional: Revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial*. Universidad de Almería, Máster en Comunicación Social. Almería: Repositorio de la UDA. Retrieved 10 de Agosto de 2021, from

http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3749/Trabajo_7042_113.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. (19 de Diciembre de 2018). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública. Lima, Perú: Editora Perú. Retrieved 10 de Agosto de 2021, from <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2019/01/DS-123-2018-PCM-Reglamento-del-Sistema-Administrativo-de-Modernizaci%C3%B3n-de-la-Gesti%C3%B3n-P%C3%BAblica.pdf>
- Galván, Z. K., Rea, C. L., Laguna, C. P., & Jiménez, R. A. (30 de Septiembre de 2019). Modernización de la administración pública federal: México 2012-2016 el análisis de la propuesta para la modernización. *Desarrollo Económico*, VI(20), 18-28. Retrieved 10 de Agosto de 2021, from https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Desarrollo_Economico/vol6num20/Revista_de_Desarrollo_Econ%c3%b3mico_V6_N20_3.pdf
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Ingunza, N. M. (2021). *Empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019*. Universidad de Huánuco, Escuela de posgrado. Huánuco: Repositorio de la UDH. Retrieved 10 de Agosto de 2021, from <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2868/Ingunza%20Nesterenko%2c%20Miguel%20Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración: Un enfoque internacional y de innovación* (Tercera ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill Education. Retrieved 11 de Agosto de 2021, from https://www.academia.edu/42311491/Elementos_de_administracion_Un_enfoque_internaci
- López, B. C., & Monge, G. J. (2017). *El empowerment en la administración de la Municipalidad Distrita de Ascención en el año 2017*. Universidad Nacional de Huancavelica, Escuela Profesional de Administración . Huancavelica: Repositorio de la UNH. Retrieved 17 de Agosto de 2021, from <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1578/TESIS%20LOPEZ%20BELITO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lopez, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona: creative commons. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf?fbclid=IwAR3AuAccsJbubVrHo6mePp-mRIOflVsbCuiDj5REB30Ew7XxW93Mik6zQ8
- Morales, C. M., Bustos, G. M., & Cerda, B. J. (26 de Mayo de 2019). Efectos de la Nueva Gestión Pública en el desempeño: análisis de los hospitales públicos chilenos. *Rev.*

- Salud Pública*, XXI(3), 1-7. Retrieved 10 de Agosto de 2021, from <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica>
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (Decimotercera ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill Interamericana . Retrieved 10 de Agosto de 2021, from https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo_Newstrom
- Piguave, B. M., & Vegas, M. H. (21 de Enero de 2021). Empowerment como herramienta de gestión estratégica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, V(8), 21-38. Retrieved 10 de Agosto de 2021, from <http://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/99/211>
- Plataforma Digital Única del Estado Peruano. (6 de Agosto de 2019). *Municipalidad Distrital de Río Negro: Gestión Edil 2019-2022*. Retrieved 17 de Agosto de 2021, from gog.pe: <http://munirionegro.gob.pe/rn/>
- Rodríguez, A. R. (Junio de 2017). El empoderamiento como estrategia fundamental para el desarrollo del talento humano en los negocios. *Enfoques*, I(1), 7-17. Retrieved 10 de Agosto de 2021, from https://www.researchgate.net/publication/329020715_El_empoderamiento_como_estrategia_fundamental_para_el_desarrollo_del_talento_humano_en_los_negocios
- Román, J., & Ribeiro, C. (2017). El empowerment: Una poderosa herramienta capaz de transformar organizaciones. *Gestão e Desenvolvimento*, I(25), 149-159. Retrieved 11 de Agosto de 2021, from https://www.researchgate.net/publication/337407354_El_empowerment_una_poderosa_herramienta_capaz_de_transformar_organizaciones
- Salazar, A. A. (2021). *Estrategia de recursos humanos para la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Chiclayo*. Universidad César Vallejo, Escuela de Postgrado. Chiclayo: Repositorio de la UCV. Retrieved 10 de Agosto de 2021, from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55022/Salazar_AA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salcedo, V. A. (2018). *El uso del Empowerment y la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Lima: Repositorio de la UCV. Retrieved 10 de Agosto de 2021, from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33407/salcedo_va.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, C. H., & Reyes, M. C. (2015). *Metodología y diseños en la Investigación Científica*. Lima: Business Support Aneth.

- Secretaría de Gestión Pública. (1 de Febrero de 2013). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. Lima, Perú. Retrieved 10 de Agosto de 2021, from <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/353854/PNMGP.pdf>
- Secretaría de Gestión Pública. (10 de Agosto de 2021). *¿Qué es la modernización de la gestión pública?* SGP Presidencia del Consejo de Ministros: <https://sgp.pcm.gob.pe/que-es-la-modernizacion-de-la-gestion-publica/>
- Troya, A. R., Vásquez, F. C., & Fajardo, V. L. (31 de Enero de 2019). Empowerment: una herramienta estratégica como ventaja de competitividad en la administración de los gobiernos autónomos descentralizados (GADS). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, III(1), 1110-1135. Retrieved 10 de Agosto de 2021, from <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/408/pdf>
- Valeriano, O. L. (Diciembre de 2012). La modernización de la gestión pública en el Perú. *Gestión en el Tercer Milenio*, XV(30), 59-64. Retrieved 10 de Agosto de 2021, from <https://core.ac.uk/download/pdf/304898464.pdf>
- Vargas, V. F. (2021). Estado peruano: ¿Gestión por objetivos o por procesos? *EXÉGESIS*, I(1), 11-18. Retrieved 17 de Agosto de 2021, from <http://revistas.uigv.edu.pe/index.php/exegesis/article/view/623/547>
- Wilson, T. (1996). *Manual del empowerment: Cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores* (Primera ed.). Barcelona, España: Gestión 2000. Retrieved 10 de Agosto de 2021, from <https://books.google.com.pe/books?id=hGcff2WdPgWC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=true>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Título: EMPOWERMENT Y MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RÍO NEGRO, SATIPO – 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación directa entre el empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Empowerment</p>	<p>Método de Investigación:</p> <p>Científica – descriptiva</p>
			<p>Dimensiones:</p> <p>Poder</p> <p>Motivación</p> <p>Liderazgo</p> <p>Desarrollo</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Aplicada</p>
		<p>Hipótesis Específicas:</p>		<p>Nivel de Investigación:</p> <p>Correlacional</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión poder de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión poder de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.</p>	<p>Existe relación directa entre la dimensión poder de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Modernización de la gestión pública</p>	<p>Diseño de Investigación:</p> <p>No experimental de corte transversal, descriptivo correlacional</p>
		<p>Existe relación directa entre la dimensión motivación de empowerment y la modernización de la gestión pública en la</p>	<p>Dimensiones:</p> <p>Orientación hacia el ciudadano.</p> <p>Articulación intergubernamental e intersectorial.</p> <p>Balance entre flexibilidad y control de la gestión.</p> <p>Innovación y aprovechamiento de las tecnologías.</p>	
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión motivación de empowerment y la modernización de la gestión pública en la</p>	<p>Identificar la relación que existe entre la dimensión motivación de empowerment y la modernización de la gestión pública en la</p>			<p>Población</p> <p>100 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Tambo.</p>

Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021?	Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.	Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.	<p>Muestra 50 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Tambo.</p>
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión liderazgo de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021?	Identificar la relación que existe entre la dimensión liderazgo de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.	Existe relación directa entre la dimensión liderazgo de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.	<p>Técnica de muestreo No probabilístico – intencional por conveniencia.</p>
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión desarrollo de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021?	Identificar la relación que existe entre la dimensión desarrollo de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.	Existe relación directa entre la dimensión desarrollo de empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Río Negro, Satipo – 2021.	<p>Instrumentos: Cuestionario de Empowerment Cuestionario de modernización de la gestión pública.</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala
Empowerment	Es la facultad para la toma de decisiones que implica el otorgamiento de poder, autoridad y/o responsabilidad a los empleados con el objetivo de que sean más activos y proactivos dentro de la empresa (Chiavenato, 2009).	La variable se mide con el Cuestionario de Empowerment de Ingunza (2021) que evalúa el nivel de poder, motivación, liderazgo y desarrollo que existe en una organización.	Poder	Delegación de autoridad y responsabilidad Confianza	1-2	Ordinal
			Motivación	Orientación Incentivos	3-4	
			Liderazgo	Definir objetivos y metas Capacitar y desarrollar a las personas	5-6	
			Desarrollo	Enseñar nuevas técnicas Crear y desarrollar talentos	7-8	
Modernización de la Gestión Pública	Es un proceso constante de transformación que tiene el objetivo de mejorar la actuación de las entidades públicas para optimizar la generación de valor público (Secretaría de Gestión Pública, 2013).	La variable se mide con el Cuestionario de Modernización de la Gestión Pública, que evalúa la orientación hacia el ciudadano, articulación, flexibilidad y control, innovación y aprovechamiento de las tecnologías en una entidad pública.	Orientación hacia el ciudadano	Gestión orientada hacia el cliente	1-2	Ordinal
			Articulación intergubernamental e intersectorial	Énfasis de responsabilidades de gestión y motivación para la mejora	3-4	
			Balance entre flexibilidad y control de la gestión	Competencia y el mercado	5-6	
			Innovación y aprovechamiento de las tecnologías	Reorganización e implicación de la función público	7-8	

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Calificación parcial	Calificación total
Empowerment	Poder	Delegación de autoridad y responsabilidad Confianza	1-2	Likert	2 – 4 = Bajo 6 – 7 = Media 8 – 10 = Alto	
	Motivación	Orientación Incentivos	3-4	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	2 – 4 = Bajo 6 – 7 = Media 8 – 10 = Alto	8 – 20 = Bajo 21 – 30 = Media
	Liderazgo	Definir objetivos y metas Capacitar y desarrollar a las personas	5-6		2 – 4 = Bajo 6 – 7 = Media 8 – 10 = Alto	31 – 40 = Alto
	Desarrollo	Enseñar nuevas técnicas Crear y desarrollar talentos	7-8		2 – 4 = Bajo 6 – 7 = Media 8 – 10 = Alto	
Modernización de la Gestión Pública	Orientación hacia el ciudadano	Gestión orientada hacia el cliente	1-2	Likert	2 – 4 = Bajo 6 – 7 = Media 8 – 10 = Alto	
	Articulación intergubernamental e intersectorial	Énfasis de responsabilidades de gestión y motivación para la mejora	3-4	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	2 – 4 = Bajo 6 – 7 = Media 8 – 10 = Alto	8 – 20 = Bajo 21 – 30 = Media
	Balance entre flexibilidad y control de la gestión	Competencia y el mercado	5-6		2 – 4 = Bajo 6 – 7 = Media 8 – 10 = Alto	31 – 40 = Alto
	Innovación y aprovechamiento de las tecnologías	Reorganización e implicación de la función público	7-8		2 – 4 = Bajo 6 – 7 = Media 8 – 10 = Alto	

Anexo 4: El instrumento de investigación.**CUESTIONARIO DE EMPOWERMENT**

Instrucciones: Estimado Colaborador, para brindarle un servicio de calidad a la ciudadanía, le invito a responder el presente cuestionario. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, y tienen la finalidad de mejorar la Gestión Pública.

Lea detenidamente e indique a través de la siguiente escala de valores la respuesta que considere apropiada:

Escala de respuesta:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

Por favor, marque con una "x" solo una respuesta	1	2	3	4	5
Dimensión: Poder					
Indicador: <i>Delegación de autoridad y responsabilidad</i>					
1. ¿Ud. tiene experiencia en las funciones que le fueron asignadas?					
Indicador: <i>Confianza</i>					
2. ¿Ud. cuenta con las habilidades y competencias para desempeñar sus funciones?					
Dimensión: Motivación					
Indicador: <i>Orientación</i>					
3. ¿Ud. se encuentra comprometido con el cumplimiento de sus responsabilidades y evitar demoras?					
Indicador: <i>Incentivos</i>					
4. ¿Ud. recibe su sueldo en los plazos establecidos?					
Dimensión: Liderazgo					
Indicador: <i>Definir objetivos y metas</i>					
5. ¿Las funciones y responsabilidades que les asignaron están claras y son posibles?					
Indicador: <i>Capacitar y desarrollar a las personas</i>					
6. ¿Ud. recibe capacitación para ejercer responsablemente las funciones que se le asigne?					
Dimensión: Desarrollo					
Indicador: <i>Enseñar nuevas técnicas</i>					
7. ¿En el último año Ud. asistió a cursos de actualización profesional?					
Indicador: <i>Crear y desarrollar talentos</i>					
8. ¿Ud. potencia sus talentos y habilidades a través de confianza y respeto?					

¡Gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Instrucciones: Estimado Colaborador, para brindarle un servicio de calidad a la ciudadanía, le invito a responder el presente cuestionario. Sus respuestas son confidenciales y anónimas. Y tienen la finalidad de mejorar la Gestión Pública. Lea detenidamente e indique a través de la siguiente escala de valores la respuesta que considere apropiada. **Escala de respuesta:**

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

Por favor, marque con una "x" solo una respuesta	1	2	3	4	5
Dimensión: Orientación hacia el ciudadano					
Indicador: <i>Gestión orientada hacia el cliente</i>					
1. ¿La gestión municipal está orientada a generar calidad de vida a los ciudadanos?					
Indicador: <i>Gestión orientada hacia el cliente</i>					
2. ¿Ud. agrega valor público a todas las intervenciones?(Atención al Público)					
Dimensión: Articulación intergubernamental e intersectorial					
Indicador: <i>Énfasis de responsabilidades de gestión y motivación para la mejora</i>					
3. ¿La actual gestión está enfocada en cerrar brechas? (En salud, transporte, etc.)					
Indicador: <i>Énfasis de responsabilidades de gestión y motivación para la mejora</i>					
4. ¿Se planifican y ejecutan acciones de manera articulada a favor de la población?					
Dimensión: Balance entre flexibilidad y control de la gestión					
Indicador: <i>Competencia y el mercado</i>					
5. ¿Existe control que garantice el uso correcto de los recursos públicos?					
Indicador: <i>Competencia y el mercado</i>					
6. ¿Se busca simplificar los trámites burocráticos en favor de los ciudadanos?					
Dimensión: Innovación y aprovechamiento de las tecnologías					
Indicador: <i>Reorganización e implicación de la función pública</i>					
7. ¿El uso de la tecnología reduce tiempos y ayuda a controlar la gestión municipal?					
Indicador: <i>Reorganización e implicación de la función pública</i>					
8. ¿Ud. tiene conocimiento actualizado sobre los sistemas en la Administración Pública?					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento**CUESTIONARIO DE EMPOWERMENT****Confiabilidad mediante la Prueba del Coeficiente de Alpha de Cronbach****Tabla 12***Confiabilidad del Cuestionario de Empowerment*

N°	Coeficiente de α	Valoración	Nivel mínimo
8	0,913	>	0,50

Nota. El valor de alfa (0,913) es mayor al nivel mínimo permitido (0,50). Por lo tanto, el instrumento es confiable. El “*Cuestionario de Empowerment*” tiene un coeficiente de 0,913. Siendo excelente con un 91,3% a favor.

Validez interna mediante la Prueba de Correlación Ítem - Test**Tabla 13***Validez interna del Cuestionario de Empowerment*

Ítem	Correlación Ítem - Test	α si el Ítem es eliminado
1	,500	,918
2	,525	,917
3	,625	,909
4	,801	,894
5	,880	,886
6	,864	,888
7	,776	,896
8	,754	,899

Nota. Todos los ítems se aprueban de acuerdo a la correlación ítem-test.

**Validez de contenido mediante la Prueba de Coeficiente de concordancia de W
de Kendall**

Tabla 14

Índice de concordancia del Cuestionario de Empowerment

Expertos	Coeficiente W	Val.	Nivel permitido
Mtro. Barja Huayta Christian Rómulo			
Mtro. Moscoso Paucarchuco, Ketty	0,702	>	0,50
Mtro. Vivanco Núñez Omar Arturo			

Nota. El índice de concordancia (0,702) es mayor al nivel mínimo permitido (0,50). Por lo tanto, existe concordancia moderada entre los expertos. El “*Cuestionario de Empowerment*” tiene un coeficiente de concordancia de w - Kendall de 0,702. Es moderada con 70,2% a favor.

CUESTIONARIO DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Confiabilidad mediante la Prueba del Coeficiente de Alpha de Cronbach

Tabla 15

Confiabilidad del Cuestionario de Modernización de la Gestión Pública.

N°	Coeficiente de α	Valoración	Nivel mínimo
8	0,951	>	0,50

Nota. El p-valor (0,951) es mayor al nivel mínimo permitido (0,50). Por lo tanto, el instrumento es confiable. El “*Cuestionario de Modernización de la Gestión Pública*” tiene un coeficiente de 0,951. Es excelente con un 95,1% a favor.

Validez interna mediante la Prueba de Correlación Ítem - Test

Tabla 16

Validez interna del Cuestionario de la Modernización de la Gestión Pública

Ítem	Correlación Ítem - Test	α si el Ítem es eliminado
1	,956	,936
2	,842	,943
3	,623	,956
4	,845	,944
5	,786	,947
6	,754	,949
7	,923	,937
8	,853	,943

Nota. Se aprueban todos los ítems de acuerdo al criterio de correlación ítem – test.

Validez de contenido mediante la Prueba de Coeficiente de concordancia de W de Kendall

Tabla 17

Índice de concordancia del Cuestionario de Modernización de la Gestión Pública

Expertos	Coeficiente W	Val.	Nivel permitido
Mtro. Barja Huayta Christian Rómulo			
Mtro. Moscoso Paucarchuco, Ketty	0,800	>	0,50
Mtro. Vivanco Núñez Omar Arturo			

Nota. El índice de concordancia (0,800) es mayor al nivel mínimo permitido (0,50). Por lo tanto, existe concordancia satisfactoria entre los expertos. El “*Cuestionario de la Modernización de la Gestión Pública*” tiene un coeficiente de concordancia de w - Kendall de 0,800 es satisfactoria con 80,0% a favor.

INFORMES DEL CRITERIO DE JUICIO DE EXPERTOS

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL "CUESTIONARIO DE EMPOWERMENT"-CE

I DATOS GENERALES DEL EXPERTO:

- 1.1. Apellidos y nombres: **BARJA HUAYTA CHRISTIAN ROMULO**
 1.2. Grado Académico: **MAESTRO**
 1.3. Profesión: **LICENCIADO EN ADMINISTRACION**
 1.4. Institución donde labora: **UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**
 1.5. Cargo que desempeña: **CATEDRATICO**

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIO Sobre los items del instrumento	Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.				X	
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.			X		
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.			X		
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de items presentados en el instrumento.				X	
SUMATORIA PARCIAL				6	16	
SUMATORIA TOTAL		22				

III RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 22

3.2. Opinión: (marque con una X)

FAVORABLE : X

DEBE MEJORAR :

NO FAVORABLE :



 FIRMA

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL "CUESTIONARIO DE EMPOWERMENT"-CE

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO:

- 1.1. Apellidos y nombres: MOSCOSO PAUCARCHUCO, KETTY MARILU
 1.2. Grado Académico: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
 1.3 Profesión: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANTA
 1.5. Cargo que desempeña: CATEDRÁTICO

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIO Sobre los ítems del instrumento	Deficiente	Malo	Regular	Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.				X	
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL					20	5
SUMATORIA TOTAL		25				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 25

3.2. Opinión: (marque con una X)

FAVORABLE : X

DEBE MEJORAR :

NO FAVORABLE :



 FIRMA

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL "CUESTIONARIO DE
EMPOWERMENT"-CE**

I DATOS GENERALES DEL EXPERTO:

- 1.1. Apellidos y nombres: VIVANCO NUÑEZ OMAR ARTURO
 1.2. Grado Académico: MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS
 1.3 Profesión: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 1.5. Cargo que desempeña: CATEDRÁTICO

II. VALIDACION:

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIO Sobre los ítems del instrumento	Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.				X	
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.			X		
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
SUMATORIA PARCIAL				3	20	
SUMATORIA TOTAL				23		

III RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 23

3.2. Opinión: (marque con una X)

FAVORABLE : X

DEBE MEJORAR :

NO FAVORABLE :

FIRMA

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL "CUESTIONARIO DE
MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA"- CMGP**

I DATOS GENERALES DEL EXPERTO:

- 1.1. Apellidos y nombres: BARJA HUAYTA CHRISTIAN ROMULO
 1.2. Grado Académico: MAESTRO
 1.3 Profesión: LICENCIADO EN ADMINISTRACION
 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 1.5. Cargo que desempeña: CATEDRATICO

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIO Sobre los ítems del instrumento	Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.				X	
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
SUMATORIA PARCIAL					24	
SUMATORIA TOTAL		24				

III RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 24

3.2. Opinión: (marque con una X)

FAVORABLE : X

DEBE MEJORAR :

NO FAVORABLE :



 FIRMA

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL "CUESTIONARIO DE
MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA"-CMGP**

I DATOS GENERALES DEL EXPERTO:

- 1.1. Apellidos y nombres: MOSCOSO PAUCARCHUCO, KETTY MARILU
 1.2. Grado Académico: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
 1.3 Profesión: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANTA
 1.5. Cargo que desempeña: CATEDRÁTICO

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIO Sobre los items del instrumento	Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.				X	
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de items presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL					20	5
SUMATORIA TOTAL		25				

III RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 25

3.2. Opinión: (marque con una X)

FAVORABLE : X
 DEBE MEJORAR : _____
 NO FAVORABLE : _____



 FIRMA

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL "CUESTIONARIO DE
MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA"-CMGP**

I DATOS GENERALES DEL EXPERTO:

- 1.1. Apellidos y nombres: VIVANCO NUÑEZ OMAR ARTURO
 1.2. Grado Académico: MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS
 1.3. Profesión: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 1.5. Cargo que desempeña: CATEDRÁTICO

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIO Sobre los ítems del instrumento	Deficiente	Malo	Regular	Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
SUMATORIA PARCIAL					16	10
SUMATORIA TOTAL		26				

III RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 26

3.2. Opinión: (marque con una X)

FAVORABLE : X













DEBE MEJORAR :

NO FAVORABLE :



 FIRMA

Anexo 6: Data de procesamiento de datos

	 Poder	 Motivación	 Liderazgo	 Desarrollo	 Empower	 Moder	 cat_poder	 Cat_motiva	 Cat_lider	 Cat_desa	 cat_empower	 cat_moder	var
1	6	6	6	6	24	23	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
2	8	4	6	5	23	18	Alto	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio	
3	7	6	6	5	24	29	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
4	7	5	4	7	23	19	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	
5	6	5	8	6	25	23	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	
6	7	7	4	5	23	17	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	
7	6	6	6	6	24	28	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
8	7	5	4	4	20	16	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	
9	7	6	8	7	28	20	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	
10	8	4	4	8	24	27	Alto	Bajo	Bajo	Alto	Medio	Medio	
11	7	7	4	6	24	24	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	
12	8	8	6	5	27	27	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	
13	6	6	6	6	24	26	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
14	7	5	8	4	24	24	Medio	Medio	Alto	Bajo	Medio	Medio	
15	6	6	7	6	25	22	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
16	7	4	7	7	25	21	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio	
17	6	6	6	6	24	24	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
18	7	7	4	5	23	20	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	
19	6	5	4	5	20	28	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	
20	7	5	5	7	24	20	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
21	6	6	5	6	23	23	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
22	7	6	6	5	24	17	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	
23	6	7	6	6	25	26	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
24	7	8	6	4	25	17	Medio	Alto	Medio	Bajo	Medio	Medio	
25	6	6	5	7	24	20	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
26	8	5	6	8	27	25	Alto	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	
27	7	6	5	6	24	23	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
28	8	4	5	5	22	28	Alto	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio	
29	7	7	5	6	25	27	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
30	7	5	5	4	21	25	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo	

	Poder	Motivación	Liderazgo	Desarrollo	Empower	Moder	cat_poder	Cat_motiva	Cat_lider	Cat_desa	cat_empower	cat_moder	var
31	6	6	5	6	23	23	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
32	7	7	5	7	26	19	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
33	6	5	7	6	24	22	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
34	7	5	7	5	24	17	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
35	6	6	7	5	24	25	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
36	7	5	7	7	26	21	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
37	6	8	5	6	25	24	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	
38	8	6	6	5	25	19	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
39	7	6	4	6	23	27	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	
40	8	6	5	4	23	18	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	
41	6	4	4	7	21	19	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo	
42	7	5	7	8	27	25	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	
43	6	7	5	6	24	23	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
44	7	5	7	5	24	28	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
45	6	6	6	6	24	25	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
46	7	5	5	4	21	23	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	
47	5	7	5	6	23	23	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
48	7	5	5	7	24	21	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
49	6	4	4	6	20	22	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	
50	7	5	4	5	21	19	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Bajo	

1

Vista de datos Vista de variables

Anexo 7: Consentimiento informado.

del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

SOLICITO: CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO DE TESIS; EMPOWERMENT Y MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RÍO NEGRO, SATIPO – 2021.

SEÑORA:

**LIZETH MONICA CHUQUIMIA VELASQUEZ
ALCALDESA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RIO NEGRO**

Por el presente los solicitantes: **VELASCO LEON MIRIAM** con DNI: 43365423, y **PERALTA ATILIO OTILIA** con DNI: 45498433; bachilleres de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, **especialidad de Administración y Sistemas** de la Universidad Peruana los Andes, ante usted nos presentamos muy respetuosamente para solicitar su autorización para **EL CONSENTIMIENTO INFORMADO** para el desarrollo de la investigación titulada **"EMPOWERMENT Y MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RÍO NEGRO, SATIPO – 2021"**, para realizar una entrevista a profundidad a su Representada y/o Gerente Municipal, obtener evidencias, fotos y las evidencias que sean pertinentes.

Satipo, 28 de Noviembre del 2022.

Atentamente;

VELASCO LEON MIRIAM
DNI N° 43365423
C.M. N° A74135C

PERALTA ATILIO OTILIA
DNI N° 45498433
C.M. N° G03293G



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RIO NEGRO

GERENCIA MUNICIPAL

'Año del Fortalecimiento de la Gobernación Nacional'

Río Negro, 07 de diciembre del 2022

CARTA N° 046 -2022-GM/MDRN

Bachilleres:

VELASCO LEON MIRIAM

PERALTA ATILIO OTILIA

Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes

Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA LLEVAR A CABO EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN "EMPOWERMENT Y MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RIO NEGRO, SATIPO – 2021".

REF. : EXP. N° 202210157.

Tengo a bien dirigirme a Ud., a fin de saludarle cordialmente a nombre de la Municipalidad Distrital de Río Negro, asimismo en atención al documento de referencia, mediante el cual solicita la autorización para llevar a cabo la investigación "EMPOWERMENT Y MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RIO NEGRO SATIPO – 2021".

En ese sentido debo informarle que se le concede su petición, para poder llevar a cabo dicha investigación, así mismo deberá efectuar las coordinaciones correspondientes con el responsable del área, para el normal desarrollo de su investigación.

Sin otro en particular, me despido de Ud.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RIO NEGRO

Ing. Christian D. Escalante Rosas
GERENTE MUNICIPAL

Anexo 8: Fotos de la aplicación de los instrumentos.







